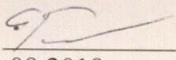
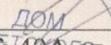
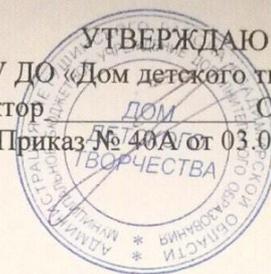


СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  Фокина З. А.
03.09.2018

УТВЕРЖДАЮ
МБУ ДО «Дом детского творчества»
Директор  О. А. Фокина
Приказ № 40А от 03.09.2018



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества»
г. Петушки Владимирской области

I. Общие положения.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - организация).

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;
- выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;
- выплаты социального характера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Владимирской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

Ежемесячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Владимирской области, бюджета района.

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на лицевой счёт Работника: 20 числа – зарплата за 1 половину месяца, 05 числа месяца следующего за расчетным – окончательной расчёт месячной заработной платы.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделенных организации на формирование фонда оплаты труда.

I. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

Должности (профессии) работников организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г.), от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 12 августа 2008 г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Базовая ставка заработной платы с 01.09.2018 года составляет 6070 рублей.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно

определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности педагогических работников организации за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

1. По занимаемой должности – 1,02;
2. По уровню образования – 1 среднее специальное, 1,07 – высшее;
3. Стаж работы – от 0 до 5 лет – 1, от 5 до 10 лет – 1,10, от 10 до 15 лет – 1,15, свыше 15 лет – 1,20.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем педагогам дополнительного образования реализующих программы технической направленности, заместителю руководителя, руководителю организации, конкретному высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) организации и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016г.);

- за заведование учебными кабинетами и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах;

- за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- за работу в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим

профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в данном Положении об оплате труда.

- за работу с электронной почтой - 15%;
- за разъездной характер работы – 3 000 руб.
- за работу в выходные дни – 20%
- за руководство методическим объединением – 15%
- за сохранение контингента учащихся – 20%
- за звание – 20%
- за расширение зоны обслуживания – от 4 000 до 6 000 тысяч;
- за выполнение функций координатора районных соревнований и мероприятий от 4 000 до 6 000 тысяч.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления, выплаты

Для работников организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Премии по итогам за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются приказом директора. Выплата премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников организации.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по итогам их выполнения:

- за участие на муниципальном уровне – 2 000 рублей;
- победитель муниципального уровня – 3 000 рублей;
- за участие на региональном уровне – 5 000 рублей;
- победитель регионального уровня – 7 000 рублей.

VI. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

7.1. Комиссия МБУ ДО «Дом детского творчества» имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- нарушение Устава образовательной организации;
- нарушение ПВТР и кодекса этики;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации организации, отчетов, оформление документов, и др.);
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при ухудшении качества работы в соответствии с критериями оценки работы педагога;
- при разглашении конфиденциальной информации.

Педагогическим работникам, не имеющим на момент установления стимулирующих выплат квалификационной категории или заключения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности по вине педагогического работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

VII. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

Для работников МБУ ДО «Дом детского творчества» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;
- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, при наличии фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, юбилейным датам (50,55,60 лет) в размере не более 2 должностных окладов;

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях. Предоставление компенсации затрат работникам, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, осуществляются организацией в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

X. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Особенности оплаты труда преподавателей образовательных учреждений обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по

государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Право распределять преподавательскую работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской работы на новый учебный год преподавателям образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в (группах). Объем преподавательской работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества (групп), обучающихся, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской работы устанавливается с письменного согласия работника.

Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Принято с учетом мнения (согласовано)
выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО
«Дом детского творчества»