

СОГЛАСОВАНО:
На Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 7_
От « 14 » 11 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБУ ДО «ЦЭВ»
_____ Е.А. Ветохин
Приказ № 152 « 14 » 11. 2023 г.

Положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ЦЭВ» (далее - Положение) определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение разработано с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда;
- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- создания стимулов к привлечению высококвалифицированных специалистов.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих учреждения;
- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Работодатель заключает трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.6. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете города Белокуриха, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководящих работников и педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

2.2. Должностные оклады обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

2.3. Должностные оклады профессий рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

2.4. Педагогическим работникам учреждения в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя,

заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 3.

III. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам учреждений, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Алтайского края»;

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

- свыше 15 лет – 15 процентов.

3.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.6. В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) без учета повышения по другим основаниям.

3.7. Размеры установленных в разделах IV и V настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам), определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

IV. Виды выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

4.5. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе доплаты до МРОТ.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со 149, 150.151.152.153.154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом

содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени - из расчёта полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере не ниже 20 процентов часовой ставки или оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. 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, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

4.7. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

V. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. Учреждением предусматриваются бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

5.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения;

- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждения, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется постановлением администрации города.

VI. Заключительные положения

6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда и согласовывает его с представителем учредителя.

6.3. Штатное расписание утверждается на текущий год. Внесение изменений в штатное расписание в течение года производится в случае создания новых структурных подразделений или упразднения действующих, введения или сокращения штатных единиц, переименования отдельных должностей, изменения размера базовых единиц (базового оклада), тарифных ставок (окладов), должностного оклада, изменения (установления, отмены) базовых и повышающих коэффициентов.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»

Должностные оклады руководящих работников и педагогических работников
муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования
детей города Белокуриха

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад, руб.
Руководящие работники учреждения, имеющих		
1.	Высшую квалификационную категорию	11500
2.	Первую квалификационную категорию	11000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.	Педагог дополнительного образования	7010
2.	Концертмейстер	6734

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»

Должностные оклады обслуживающего персонала МБУ ДО «ЦЭВ»

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка	4000
Профессиональная квалификационная группа второго и третьего уровней		
1.	Бухгалтер; экономист; инженер по охране труда; инженер- программист (программист); юрисконсульт	5750
2.	Бухгалтер-кассир	5500

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»

Должностные оклады профессий рабочих в сфере дополнительного образования детей
города Белокуриха

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад, руб.
Наименование профессий рабочих в сфере образования		
1.	Дворник	3600
2.	Садовник, грузчик, уборщик служебных помещений, сторож	3850
3.	Кладовщик; охранник	4100
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4250
5.	Слесарь-сантехник; электрик; водитель	4350
6.	Художник оформитель	4750

Примечание:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Приложением, размер минимального оклада может устанавливаться руководителем учреждения самостоятельно в размере не превышающим 4750 рублей.