

Утверждено

На общем собрании трудового
коллектива МБУДО «ДДТ»
Протокол № 1
«_1_» сентября 2016г

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО «ДДТ»
Е.В. Борисова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «ДДТ»
В.Н. Беспалова
Приказ № 98
«01» сентября 2016г



Положение о формировании системы оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основе П о с т а н о в л е н и я Администрации города Бийска Алтайского края № 2336 от 31.08.2012г. «Об утверждении Положения о формировании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования». В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273, постановлениями Администрации города Бийска от 08.04.2009 №592 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бийска», от 29.05.2012 №1453 «О переходе на новую систему оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждениях, реализующих программы дополнительного образования», приказом МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» «Об утверждении положения о порядке осуществления выплат стимулирующего характера прочему персоналу муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования» от 20.07.2016г. №711, постановлением Администрации города Бийска Алтайского края «Об оплате труда прочего персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования» от 13.11.2014г. №3659.

1.2. Положение о формировании системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – Положение) определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников МБУДО «ДДТ»

1.3. 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;

1.4. Оплата труда работников учреждений дополнительного образования определяется трудовыми договорами, заключенными между директором и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.5. Перечень должностей, относящихся к руководящим, педагогическим и прочим работникам учреждений дополнительного образования, установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.6. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, а также выплат компенсационного характера.

1.7. Базовая часть фонда оплаты руководящих и педагогических работников состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью;
- в соответствии со спецификой работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж работы в данной отрасли;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- персонифицированные доплаты.

1.8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

Для определения минимального размера оплаты труда руководящих и педагогических работников Учреждения устанавливается базовый оклад. Величина базового оклада устанавливается постановлением Администрации города Бийска.

1.9. Директор формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и на основании нормативов по определению штатной численности персонала учреждений дополнительного образования, утвержденных постановлением Администрации города Бийска.

1.10. Оплата труда прочих работников Учреждения, не относящихся к работникам, перечисленным в 1.5. настоящего Положения, регламентируются Постановлением Администрации города Бийска Алтайского края от 13.11.2014 № 3659 «Об оплате труда прочего персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования», приказом МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» «Об утверждении положения о порядке осуществления выплат стимулирующего характера прочему персоналу муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования» от 20.07.2016г. №711

1.11. Заработная плата прочего персонала включает:

должностные оклады;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.12. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.13. Перечень должностей, относящихся к руководящим, педагогическим и прочим работникам учреждений дополнительного образования, установлен в [приложении 1](#) к настоящему Положению.

2. Распределение фонда оплаты труда МБУДО «ДТ»

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, а также выплат компенсационного характера.

2.2. Базовая часть фонда оплаты руководящих и педагогических работников состоит из базового оклада и надбавок к нему:

в соответствии с занимаемой должностью;

в соответствии со спецификой работы;

за наличие квалификационной категории;

за стаж работы в данной отрасли;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

персонифицированные доплаты.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

Для определения минимального размера оплаты труда руководящих и педагогических работников Учреждения устанавливается базовый оклад. Величина базового оклада устанавливается постановлением Администрации города Бийска.

2.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и на основании нормативов по определению штатной численности персонала учреждений дополнительного образования, утвержденных постановлением Администрации города Бийска.

3. Расчет должностных окладов педагогических работников.

3.1. Должностной оклад (ДО) педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$ДО = (O_{\text{баз}} \times (H_{\text{гд}} + H_{\text{кк}} + H_{\text{с}} + H_{\text{сз}})) \times U$$

где:

$O_{\text{баз}}$ – базовый оклад;

$H_{\text{гд}}$ – надбавка с учетом группы должности;

$H_{\text{кк}}$ – надбавка с учетом квалификационной категории педагога;

$H_{\text{с}}$ – надбавка за непрерывный стаж работы в данной отрасли;

$H_{\text{сз}}$ – надбавка за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

U – объем нагрузки.

3.2. Надбавка с учетом группы должности ($H_{\text{гд}}$) устанавливается в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

3.3. Надбавка с учетом квалификационной категории педагога ($H_{\text{кк}}$) устанавливается в размерах:

до 5% – за соответствие занимаемой должности;

5% – II квалификационная категория до истечения срока ее действия;

10% – I квалификационная категория;

15% – высшая квалификационная категория.

3.4. Надбавка, за непрерывный стаж работы в данной отрасли ($H_{\text{ср}}$) устанавливается:

5% – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей, заведующего спортивным комплексом стаж работы в данной отрасли от 5 до 10 лет;

10% - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 10 до 15 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей, заведующего спортивным комплексом стаж работы в данной отрасли от 10 до 15 лет;

15% - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы свыше 15 лет, для руководителей структурных подразделений и их заместителей, заведующего спортивным комплексом стаж работы в данной отрасли свыше 15 лет.

3.4.1. С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые 3 года выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу. Размер поощрительной надбавки определяется образовательным учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, но не менее 500 рублей.

3.5. Надбавка за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды ($H_{\text{сз}}$) устанавливается:

10% - для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;

20% - доктора наук;

10% - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин;

5% - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный" или значком "Отличник".

3.6. При наличии у работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется одна из надбавок (максимальная).

3.7. Объем нагрузки (У) педагогических работников формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности Центра.

3.8. Нагрузка (У) педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$U = \frac{U_v}{U_c}, \text{ где}$$

U_v – нагрузка в соответствии с тарификацией (в часах);

U_c – нагрузка на ставку (в часах).

4. Расчет должностного оклада руководителя и заместителей.

4.1. Должностной оклад руководителя (директора Учреждения) рассчитывается исходя из базового оклада и в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения дополнительного образования по следующей формуле:

$$D_p = O_{баз} \times K_2 \times (H_{гд} + H_{кк} + H_c + H_{сз})$$

где:

O_{баз} - базовый оклад;

K₂ - коэффициент по группе оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования;

H_{гд} – надбавка с учетом группы должности;

H_{кк} – надбавка с учетом квалификационной категории;

H_c – надбавка за непрерывный стаж руководящей деятельности в данной отрасли;

H_{сз} – надбавка за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

4.2. Отнесение муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется учредителем в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений, в соответствии с Положением о порядке отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования ([приложение 3](#)).

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений (K_г):

I группа - коэффициент 1,8;

II группа - коэффициент 1,6;

III группа - коэффициент 1,4;

IV группа - коэффициент 1,2.

4.3. Должностные оклады заместителей директора на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя (без учета выплат руководителю учреждения за группу должности, за наличие квалификационной категории, за стаж, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на сумму надбавок с учетом квалификационной категории, стажа, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей учреждений дополнительного образования.

4.4. Надбавка с учетом группы должности (H_{гд}) устанавливается в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

4.5. Надбавка с учетом квалификационной категории (H_{кк}) устанавливается в размерах:

5% – II квалификационная категория до истечения срока ее действия;

- 10% – I квалификационная категория до истечения срока ее действия;
- 15% – высшая квалификационная категория до истечения срока ее действия;
- до 15% – за соответствие занимаемой должности.

4.6. Надбавка за непрерывный стаж руководящей деятельности в данной отрасли (H_c):

- 5% – стаж работы от 5 до 10 лет;
- 10% – стаж работы от 10 до 15 лет;
- 15% – стаж работы свыше 15 лет.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды (H_{c3}) устанавливается:

- 10% - для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;
- 20% - для работников, имеющих ученую степень доктора наук;
- 10% - для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

5% - для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный" или значком "Отличник".

При наличии у работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется одна из надбавок (максимальная).

5. Компенсационные выплаты

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения дополнительного образования включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и (или) премирование.

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «ДДТ», Положением о премировании работников МБУДО «ДДТ», приказом МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» «Об утверждении положения о порядке осуществления выплат стимулирующего характера прочему персоналу муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования» от 20.07.2016г. №711

6.3. Премирование работников МБУДО «ДДТ» производится:

за счёт экономии ФОТ учреждения (при ее наличии);

из средств, полученных в результате предоставления платных услуг.

Размер премии максимальным размером не ограничивается, на рабочие дни не пересчитывается. Премирование работников и иные поощрительные выплаты осуществляются на основании приказа директора, где определяется размер этой выплаты.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу, на основании решения экспертной комиссии по оценке качества и результативности труда работников Учреждения.

7. Заключительные положения

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

7.2. В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, рассчитанного до введения НСОТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

7.3. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.4. Заработная плата выплачивается путём перечисления на лицевой счёт работника (пластиковую карту).

7.5. Всем работникам МБУДО «ДДТ» выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442 ИН/29-02-07/ 146 от 08.12.99 г.

7.6. Заработная плата несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенных в Учреждение в свободное от учёбы время за текущий месяц выплачивается 10 и 27 числа каждого месяца. Данные дни выбраны с учетом сроков поступления финансовых средств от МКУ «Управление по работе с населением Администрации города Бийска».

7.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований (ст. 142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

7.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

7.9. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации); в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Приложение 1

к Положению о формировании системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к руководящим, педагогическим и прочим работникам учреждений дополнительного образования

Категории персонала	Наименование должностей
Руководящие работники	Директор учреждения и его заместители, руководители структурных подразделений учреждения (заведующий отделом, заведующий спортивным сооружением, заведующий студией, руководитель клуба) и их заместители, заведующий спортивным комплексом
Педагогические работники	преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, лектор, учитель-логопед, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), художественный руководитель объединения, концертмейстер, тренер-преподаватель (включая старшего), спортсмен-инструктор, инструктор по физической культуре и спорту (включая старшего), балетмейстер, аккомпаниатор, музыкальный руководитель
Прочие работники	главный бухгалтер, бухгалтер, кассир-контролер, ведущий экономист, инженер-электроник (техник), звукорежиссер, заведующий библиотекой, заведующий складом, заведующий хозяйством, звукооператор, специалист по кадрам, администратор, библиотекарь, секретарь руководителя, секретарь-машинистка, документовед, делопроизводитель, кладовщик, кастелянша, настройщик пианино и роялей, настройщик музыкальных инструментов, ремонтировщик спортивного оружия, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, механик по техническим видам спорта, рабочий по уходу за трибунами, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, сооружений и оборудования; слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, старший лаборант, лаборант, водитель автомобиля (легкового, грузового), водитель автобуса, гардеробщик, врач, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, сторож (вахтер), дворник, художник-оформитель, художник-конструктор, художник-декоратор, костюмер, швея, садовник, агроном, шеф-повар, повар, машинист по стирке и ремонту белья, тракторист, механик, лаборант химического анализа, киномеханик

Приложение 2

к Положению о формировании
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом
детского творчества»

Размеры надбавок с учетом группы должности

N п/п	Должность	Размер надбавки, %
1.	Директор учреждения	30
2.	Заместитель директора по профилю деятельности учреждения, заведующий спортивным сооружением	20
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, директор клуба, заведующий спортивным комплексом, заведующий отделом	15
4.	Заместитель директора клуба, старший тренер-преподаватель	10
5.	Тренер-преподаватель, педагог-психолог, учитель-логопед	5
6.	Преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, лектор, старший методист, методист, инструктор методист, художественный руководитель, концертмейстер, балетмейстер, инструктор по физической культуре	3
7.	Спортсмен-инструктор	-

Приложение 3
к Положению о формировании
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом
детского творчества»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных бюджетных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений.

1. Объемные показатели деятельности МБОУ ДОД и МБУ, реализующих программы дополнительного образования детей

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы дополнительного образования относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения дополнительного образования детей при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

1.2.1. Для учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования Администрации города Бийска», а также учреждений спортивной направленности, подведомственных МКУ «Управление культуры спорта и молодежной политики Администрации города Бийска»:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных,	за каждого обучающегося за каждого	0,3

	художественных школах искусств	обучающегося	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию (за соответствие занимаемой должности), высшую квалификационную категорию (за соответствие занимаемой должности)	1 0,5 1
3	Наличие филиалов с общим количеством обучающихся	за каждое подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
4	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (СДЮСШОР, ДЮСШ, ДЮКФП и др.):		
	- спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	- за каждую группу дополнительно	5
	- учебно-тренировочных групп	- за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	- групп спортивного совершенствования	- за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	- групп высшего спортивного мастерства	- за каждого обучающегося дополнительно	4,5
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	за каждый вид	до 15
8	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения дополнительного образования	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9	Наличие учебно-опытных участков (площадью не	за каждый вид	до 50

	менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
10	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
11	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп))	за каждого обучающегося	1