

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Дом детского творчества»

муниципального образования Пригородный район

Республики Северная Осетия-Алания

СОГЛАСОВАНО:

Протокол Педагогического Совета

МБУДО ДДТ

от 4.09.2019 № 1



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО ДДТ

Волохова Л.Л.

» 09 2019г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МБУДО ДДТ

от 2.09.2019 № 53

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»**

Раздел I

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» разработано в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Постановления АМСУ МО - Пригородный район РСО-Алания от 05.09.2014 г. №294 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений;
2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дома детского творчества».
3. Положение включает в себя:
 - 3.1. размеры базовых окладов (ставок);
 - 3.2. порядок, условия установления размер выплат компенсационного характера;
 - 3.3. порядок, условия установления размер выплат стимулирующего характера;
 - 3.4. условия оплаты труда руководителя и его заместителя.
4. Оплата труда работников МБОУДОД ДДТ устанавливается с учетом:
 - 4.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 4.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 4.3. государственных гарантий по оплате труда;
 - 4.3. окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - 4.4. перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 4.5. перечня видов выплат стимулирующего характера;

- 4.6.рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4.7.мнения профсоюзного комитета;
5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.
8. Оплата труда работников ДДТ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете на соответствующий финансовый год.
9. Оплата труда работников ДДТ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.
10. На выплаты стимулирующего характера направлено 30 % фонда оплаты труда.
- При оптимизации штатного расписания и сохранении объема муниципальных услуг фонд оплаты труда не уменьшается.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда

- 11.заработная плата работников ДДТ включает в себя:
- 11.1.базовый оклад (ставку);
- 11.2.выплаты компенсационного характера;
- 11.3.выплаты стимулирующего характера;
- 12.Базовые оклады работников ДДТ:

Должности отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
Бухгалтер	1 квалификационный уровень	4537
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»		
Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением	1 квалификационный уровень	5486
Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением реализующим образовательную программу дополнительного образования детей;	2 квалификационный уровень	5697
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		

концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог - организатор	2 квалификационный уровень	7245
Методист	3 квалификационный уровень	7390
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Дворник; оператор котельной; кладовщик; сторож(вахтер); уборщик служебных помещений;	1 квалификационный уровень	2954

13. К базовому окладу (ставке) педагогических работников по соответствующим профессиональным группам с учетом уровня профессиональной подготовки применяются повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории:
за наличие первой квалификационной категории – 20%;
за наличие высшей квалификационной категории – 40%;
примечание: применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый базовый оклад (ставку) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу (ставке). Выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу (ставке) носят стимулирующий характер.
14. Работникам, ДДТ месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, отработавшим за этот период норму рабочего времени производятся доплаты до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.
15. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.
Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням:
16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Раздел III

Компенсационные выплаты

17. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 «об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работы, работы в ночное время.
18. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты от 20 до 35 процентов части базового оклада за час работы работника.

19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Специалистам, педагогическим работникам и руководящим работникам ДДТ за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности применяется повышающий коэффициент – 1,25

Раздел IV

Стимулирующие выплаты

21. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты, надбавки и премии, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительной работе в ДДТ.
22. Работникам ДДТ устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера к базовым окладам:
- 22.1. выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам ДДТ за интенсивность работы на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При назначении учитываются:
- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
 - качественные показатели работы;
- Надбавка за интенсивность устанавливается в размере до 50% от базового оклада (ставки).
- 22.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются руководителю и специалистам ДДТ на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 100% от базового оклада (ставки) при условии:
- соблюдения базовых требований к качеству предоставления государственных и муниципальных услуг, административных регламентов, стандартов, технологии, требований к процедурам при выполнении работ;
 - качественной подготовке и проведении мероприятий, по основной деятельности ДДТ;
 - наличие высоких показателей оказываемых государственных и муниципальных услуг.
- 22.3. Выплаты (ежемесячная надбавка к базовому окладу (ставке)) за стаж работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:
- от 1 года до 3 лет – 8% от базового оклада (ставки);
 - от 3 лет до 5 лет – 10 % от базового оклада (ставки);
 - от 5 лет до 10 лет – 15% от базового оклада (ставки);
 - от 10 лет до 15 лет – 20 % от базового оклада (ставки);
 - свыше 15 лет – 30% от базового оклада (ставки);
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора ДДТ в процентном соотношении к базовому окладу (ставке) работника без учета иных доплат и надбавок.
- Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, и последующее ее изменение производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.
- 22.4. Работникам ДДТ, имеющим государственные награды, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от базового оклада (ставки) при условии соответствия наград профилю ДДТ и деятельности самого работника.
- 22.5. Работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются следующие надбавки в абсолютной сумме:

Вид основания	Сумма в рублях
Почетное звание «Заслуженный работник общего образования Российской Федерации»	1000
Почетное звание «Заслуженный работник образования Республики»	500

Северная Осетия - Алания	
Другие почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю ДДТ, а педагогических работников ДДТ – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности	500

При наличии у работника ДДТ двух или более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому основанию. Указанные надбавки устанавливаются приказом директора ДДТ.

22.6. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников ДДТ за выполненную работу может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДДТ среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программах;
- проявление творческой инициативы, а также использование инновационных методов в работе;
- организация и проведение официальных мероприятий;
- оперативное и качественное выполнение особо важных работ;

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премии в ДДТ по согласованию с главным распределителем бюджетных средств.

22.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных для ДДТ на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Раздел V

Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

23. Заработная плата директора МБОУДОД ДДТ Пригородного района, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

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

Согласно приложению № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Пригородный район РСО-Алания от 10.06.2013г. №585 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, к основному персоналу для расчета средней платы и определения должностного оклада директора МБОУДОД ДДТ относятся должности методиста, педагога дополнительного образования и концертмейстера.

Оплата труда директора ДДТ производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенном между руководителем ДДТ и главным распорядителем бюджетных средств. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительным соглашением.

25. Базовый оклад директора ДДТ устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу основных работников и составляет до 3-х размеров этих средних базовых окладов. Расчет среднего базового оклада работников основного персонала ДДТ осуществляется на 1 сентября текущего года и на 1 января будущего года. Средний базовый оклад работников основного персонала ДДТ определяется путем деления суммы базовых окладов работников основного персонала ДДТ на среднесписочную численность работников основного персонала ДДТ за соответствующий период.
26. Размер выплат стимулирующего и премиального характера директору ДДТ определяется ежегодно главным распорядителем бюджетных средств с учетом достижения целевых показателей эффективности работы ДДТ. Перечень целевых показателей эффективности работы ДДТ, показатели и условия стимулирования труда руководителя ДДТ утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.
27. Базовые оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже базовых окладов директора ДДТ.
28. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру ДДТ выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором ДДТ в соответствии с настоящим Положением.

Раздел VI

Формирование фонда оплаты труда

29. Фонд оплаты труда работников ДДТ на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.
30. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых ДДТ на оплату труда, включают расходы на выплату базовых окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом объем средств на стимулирующие выплаты всем категориям работников ДДТ должен составлять не менее 30% средств, направляемых на оплату труда.
31. Штатное расписание ДДТ утверждается директором ДДТ по согласованию с учредителем и включает в себя должности специалистов, служащих и рабочих. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессионально-квалификационных группах.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБУДО ДДТ



« 21. » 20 17 г.