

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУДО «ДООЦ» г. Южи

Денисов А.А.

« 12 » февраля 2024 г. № 14

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Кузнецова Н.С.

« 12 » февраля 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР» Г. ЮЖИ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» г. Южи разработано в соответствии со ст. 42 Устава Южского муниципального района, с учетом постановления Главы Южского муниципального района Ивановской области от 31.10.2008 N 960 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Южского муниципального района".

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений образования Южского муниципального района Ивановской области, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением размеров окладов и стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений образования.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Установить, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### 2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» г. Южи определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или до доведения заработной платы работника до уровня заработной платы, предусмотренной пунктом 1.5 настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C + D$ , где:

$Z_p$  - заработная плата работника;

$O$  - должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента;

$K$  - выплаты компенсационного характера;

$C$  - выплаты стимулирующего характера;

$D$  - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или до доведения заработной платы работника до уровня заработной платы, предусмотренной пунктом 1.6 настоящего Положения.

2.2.1. Должностные оклады работников образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$ , где:

$O$  - должностной оклад работника;

$M_o$  - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

$K_d$  - коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда (оклад с учетом повышающего коэффициента), исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_p = O_f + K + C$ , где:

$Z_p$  - месячная заработная плата;

$O_f$  - оплата за фактическую учебную нагрузку;

$K$  - выплаты компенсационного характера;

$C$  - выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$O_f = \frac{O_{ст} \times \Phi_n}{N_{чс}}, \text{ где:}$$

$O_f$  - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$  - должностной оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемый как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности;

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Должностные ставки работников ПКГ рабочих (уборщик, сторож и т.д.) соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ рабочих.

2.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

### **3. Порядок расчета заработной платы руководителей, их заместителей учреждения**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$ , где:

Zп – заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты, за исключением выплат за работу с учётом специфики образовательного учреждения (групп);

C – стимулирующие выплаты.

3.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

$Oр = Cзп \times Kг$ ,

Oр - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Cзп - средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения;

Kг - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений установлены приложением 2 к настоящему Положению.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение (приложение 3).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения:

$$\text{Ср. з/пл} = (\text{Сумма Зп}) / (\text{Сумма СЧР}),$$

где Ср. з/пл - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

Сумма Зп - сумма заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;

Сумма СЧР - сумма среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала (без учета вакансий), включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями. По учреждениям дополнительного образования учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения без внешних совместителей.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, пересматривается один раз в календарный год и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, за отработанное время в предшествующем календарном году, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе - на 10%;

заместитель директора по АХР - на 30%.

3.4. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - Отдел образования администрации Южского муниципального района Ивановской области; заместителям руководителя - работодателем соответствующего лица в соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

3.5. Размер оплаты труда руководителя учреждения определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района. Виды и предельные размеры стимулирующих выплат заместителей учреждения определяет Отдел образования администрации Южского

муниципального района, конкретный размер данных выплат устанавливает руководитель соответствующих учреждений. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей учреждения, производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителя, сформированного Отделом образования администрации Южского муниципального района в размере до 5% из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителей, их заместителей учреждений образования осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения и не могут превышать 1,5 оклада для руководителей, 1 оклада для заместителей в месяц.

3.7. При назначении стимулирующих выплат, в том числе премий заместителям учреждения учитывается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и работников учреждения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Работникам образовательных учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников учреждений образования может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе

работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

4.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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,

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

4.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.4. Для начисления выплат компенсационного характера п. 3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 1).

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (определяется образовательным учреждением самостоятельно).

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

5.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельности);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 1).

5.5. Установить ежемесячную выплату стимулирующего характера педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей Южского муниципального района за качество и результаты работы согласно критериям оценки деятельности педагогических работников, утвержденных локальными актами учреждений образования, из расчета за фактически отработанное время, по основной должности.

5.5.1. Стимулирующие выплаты работников учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5.2. Установить выплату стимулирующего характера председателям первичных профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования администрации Южского муниципального района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

6.3. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников. Руководитель несет ответственность за своевременное и правильное оформление приказов о стаже, образовании и педагогической нагрузке работников образовательных учреждений.

6.4. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждений образования может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения в рамках принятого им положения о материальном стимулировании.