

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
детский оздоровительно-образовательный (профильный)
центр «Гренада» города Невинномысска

Приложение №3
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
детский оздоровительно-образовательный (профильный)
центр «Гренада» города Невинномысска

г. Невинномысск
2020 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Гренада» города Невинномысска разработано на основании приказа управления образования администрации города Невинномысска № 91-од от 11 февраля 2020 года «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных организаций, подведомственных управлению образования города Невинномысска», в соответствии с постановлением администрации города Невинномысска от 30 сентября 2019 г № 1794 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Невинномысска...», разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями) и других нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр "Гренада" города Невинномысска (далее Учреждение), подведомственного управлению образования администрации города Невинномысска.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, установление:

должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из средств, направленных на оплату труда, предусмотренных для выполнения муниципального задания Учреждения, и средств, направленных на оплату труда, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

В фонд оплаты труда не может быть направлено более 60% средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в

соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников

1.5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных ставок), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также вопросы оказания материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, управления образования администрации города Невинномыска.

1.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации. В доплату входят все виды заработной платы, за исключением доплат за работу в ночное время и за работу в праздничные дни.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения

2.1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования.

2.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.3. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессионально квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда (Приказ управления образования администрации города Невинномысска № 91-од от 11 февраля 2020 года:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		3
1	2	3
1	Заместитель руководителя по УВР	15482

2	Заместитель руководителя по АХЧ	15378
---	---------------------------------	-------

Установить предельную кратность дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации равную 4.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности)

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п / п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7255
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7600
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	7900

Примечания:

- приведенные в настоящей таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию;

- педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования должностные оклады устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории;

- педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, должностные оклады устанавливаются на 15 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Размеры окладов работников общеотраслевых должностей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень медицинская сестра	7722 рублей
3 квалификационный уровень вожатый	5319 рублей
4 квалификационный уровень механик	6258 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень врач	10976 рублей

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.7.1. Размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Сторож (в том числе сторож Турбазы «Аксаут») 1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3899 рублей
Уборщик производственных и служебных помещений, дворник уборщик территорий 2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4085 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5385 рублей
Водитель автомобиля 5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5448 рублей

Ставка заработной платы водителям автобуса (микроавтобуса) имеющим категорию D и занятым перевозкой людей устанавливается в размере 7085 рублей.

2.7.2. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

2.7.3. Установление заработной платы каждому работнику Учреждения осуществляется на основании совместного решения директора и коллегиального органа Учреждения (общего собрания коллектива), в состав которого, в обязательном порядке, включается председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

Управление образования администрации города Невинномыска вправе принимать участие в работе коллегиального органа учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края в пределах фонда оплаты труда приказами директора.

При этом директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3. Конкретный размер доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с действующим законодательством за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление соответствующих выплат не производится.

3.4. Доплата специалистам за работу в сельской местности 25 %.

3.5. Доплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

3.5.1. Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 должностного оклада) за день или час работы, сверх должностного оклада, 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 нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

3.5.5. Работникам учреждения, выполняющим в учреждении, в пределах рабочего дня (смены), наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат производится за: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников организаций.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями организаций.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты рассчитываются согласно «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат руководящим, и другим работникам МБУ ДО ДООЦ «Гренада» из стимулирующей части фонда оплаты труда работников, за результативность и эффективность работы» (приложение 1).

По решению комиссии Работник допустивший в рассматриваемый период проступок, получивший замечание, выговор лишается права получения стимулирующих выплат.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - за образцовое выполнение муниципального задания;
- в) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- г) за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке);
- д) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака):

4.3. Иные выплаты:

- Выплаты за стаж непрерывной работы (могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда):
 - при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
 - при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
 - при стаже работы свыше 5 лет – 15%.
- до минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством;
- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, но связанную с их исполнением;
- работникам Учреждения за выполнение работ по отсутствующим в штатном расписании должностям;

- водителю за выполнение погрузочно-разгрузочных работ и выполнение работ с применением горюче-смазочных материалов;
- заместителям руководителя за эффективное использование учебно-материальной базы филиалов и учреждения;
- за сложность и напряженность труда;
- материальная помощь работникам.

V. Порядок установления должностных окладов работникам

5.1. Заработная плата педагогических работников устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и от 22 декабря 2014 г. N 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».

5.2. Аттестация работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

5.4. Директор проверяет документы об образовании и устанавливает должностные оклады. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет директор.

VI. Нормы рабочего времени

6.1. Продолжительность рабочего времени работников - составляет 40 часов в неделю для административного и обслуживающего персонала и 36 часов в неделю для педагогического персонала.

6.2. В период летней оздоровительной кампании режим труда педагогического, административного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с графиком рабочих и выходных дней составленного исходя из пятидневной рабочей недели.

6.3. Выходные дни устанавливаются по графику, составленному с учетом выработки часов.