МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМ. К.Х. ПАГИЕВА» АЛАГИРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБУ ДО «ЦДТ
им.К.Х.Пагиева»
Алагирского района
_____ Пагиева Л.С.
«30» 12 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО
«ЦДТ им.К.Х.Пагиева»
Алагирского района РСО-А
_____ Каргинова А.А.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МБУДО ЦДТ
№ 112 от «30» 12 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества им.К.Х.Пагиева» Алагирского района Республики Северная Осетия – Алания

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников МБУДО ЦДТ

Раздел I
Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества им.К.Х.Пагиева» Алагирского района РСО-А (далее ЦДТ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом РСО-Алания от 27.12.2013 г. № 61 – РЗ «Об образовании в РСО – Алания», Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденным постановлением АМС Алагирского района 5.09.2016 г. № 460, Постановлением Правительства РСО-Алания от 21.06.2016г. № 226 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания», Постановлением Правительства РСО-Алания от 25.10.2017г. № 388 «О внесении изменений в постановление Правительство РСО-Алания от 21.06.2016г. № 226», и определяет порядок и условия оплаты труда работников.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества им.К.Х.Пагиева» Алагирского района РСО-А

1.3. Система оплаты труда работников ЦДТ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзного комитета.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

1.5. 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников ЦДТ включает в себя:

базовый оклад (ставку);

доплаты и надбавки.

2.2. Базовые размеры оклады работников ЦДТ:

Должности отнесенные к квалификационным уровням	**Квалификационные уровни**	**Базовый размер оклада (ставки), в рублях**
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
делопроизводитель	1 квалификационный уровень	4213
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
Инструктор – методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог	2 квалификационный уровень	7245
Методист; педагог – психолог	3 квалификационный уровень	7390
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Дворник; оператор котельной; кладовщик; сторож(вахтер); уборщик служебных помещений;	1 квалификационный уровень	3574

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

Размер заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

2.3. Размер базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.4. Работникам, ЦДТ месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства) производятся доплаты до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел III

Компенсационные выплаты

3.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 «об утверждений 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.

3.2.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.

3.3.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.

3.4.Специалистам, педагогическим работникам и руководящим работникам ЦДТ за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, повышающие коэффициенты к базовому окладу (ставке) в следующих случаях и размерах:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 25%;

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в горной местности – 15%.

3.5. Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) за специфику работы не образует новый базовый оклад (ставку) и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу (ставке).

Раздел IV

Стимулирующие выплаты

4.1.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 ЦДТ.

4.2.Работникам ЦДТ устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера к базовым окладам:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

выплата за отраслевые награды, ученую степень, почетные звания;

выплата за квалификационную категорию;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам Центра 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).

4.4. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается руководителю и специалистам ЦДТ на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 100% от базового оклада (ставки) при:

- соблюдения базовых требований к качеству предоставления государственных услуг, административных регламентов, стандартов, технологии, требований к процедурам при выполнении работ;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, по основной деятельности ЦДТ;

- отсутствие обращений (жалоб) на действие (бездействие) работника Центра при выполнении работ (оказание услуг);

- наличие высоких показателей оказываемых государственных услуг.

4.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет (ежемесячная надбавка к базовому окладу (ставке)) устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

-от 1 года 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 ЦДТ 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.

При установлении надбавки педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, руководящим работникам – стаж работы на руководящих должностях, для специалистов – стаж работы по специальности, для прочих работников общий трудовой стаж. Документом для определения стажа является трудовая книжка.

4.6. К базовому окладу (ставке) педагогических работников по соответствующим профессиональным квалификационным 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%.

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).

4.7. Работникам ЦДТ, имеющим государственные награды, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 20% от базового оклада (ставки) при условии соответствия наград профилю ЦДТ и деятельности самого работника.

4.8. 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 учитель (преподаватель) Российской Федерации	1000
Почетное звание «Заслуженный учитель (преподаватель) Республики Северная Осетия - Алания	1000
Почетное звание «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия – Алания»	1000
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 ЦДТ 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 ЦДТ.

4.9. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников ЦДТ 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 ЦДТ 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;
- превышение плановых и нормативных показателей работы.

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

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

4.11. Стимулирующие и премиальные выплаты не производятся в следующих случаях:

а) при наличии дисциплинарных взысканий
б) недобросовестное исполнение педагогическим работником своих должностных обязанностей
в) некорректное отношение к руководству
г) неуважительное отношение к сотрудникам

Раздел V

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Базовый оклад директора ЦДТ устанавливается в кратном отношений к среднему базовому окладу работников, которые относятся к

основному персоналу ЦДТ и составляет от 1 до 3-х размеров этих средних базовых окладов.

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

Расчет среднего базового оклада работников основного персонала ЦДТ осуществляется на 20 сентября текущего года. Средний базовый оклад работников основного персонала ЦДТ определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) работников основного персонала ЦДТ на штатную численность работников основного персонала ЦДТ.

5.4. Размер выплат стимулирующего и премиального характера директору ЦДТ определяется ежегодно главным распорядителем бюджетных средств с учетом достижения целевых показателей эффективности работы ЦДТ.

Перечень целевых показателей эффективности работы ЦДТ, показатели и условия стимулирования труда руководителя ЦДТ утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

5.5. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Организации на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации.

5.6. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру ЦДТ выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором ЦДТ в соответствии с настоящим Положением.

5.7. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.8. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписание на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

Раздел VI
Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников ЦДТ на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

6.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых ЦДТ на оплату труда, включают расходы на выплату базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда. При этом объем средств на стимулирующие выплаты всем

категориям работников ЦДТ должен составлять не менее 30% средств, направляемых на оплату труда.

6.3. Штатное расписание ЦДТ утверждается директором ЦДТ 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.