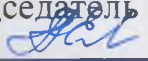


Согласовано:
Председатель ПК:

«01» 09 2014г.

Положение утверждено
приказом от 09.01.2014.
№ 1-3

**Положение
об оплате труда работников МБУДОД «Дом детского творчества»**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников МБУДОД «Дом детского творчества» (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Первомайского района Оренбургской области от 10.03.2009 г. № 117-п «О введении систем оплаты труда работников администрации Первомайского района, ее структурных подразделений - отраслевых функциональных) органов и муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Первомайского района», постановления администрации Первомайского района Оренбургской области от 31.12.2013 № 1384-л «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Отдел образования администрации Первомайского района Оренбургской области», в соответствии с действующим Трудовым Кодексом и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) работников МБУДОД «Дом детского творчества» далее - организация), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ)
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) и условия их применения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат (надбавок).

1.2 Размер заработной платы работника организации устанавливается исходя из оклада (ставки) по занимаемой должности, размера выплат повышающим коэффициентам к окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области (при условии выполнения норм времени).

1.3 Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

Согласовано:

Председатель ПК:

«01» 09 2014г.

Положение утверждено
приказом от 09.01.2014.
№ 1-3

**Положение
об оплате труда работников МБУДОД «Дом детского творчества»**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников МБУДОД «Дом детского творчества» (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Первомайского района Оренбургской области от 10.03.2009 г. № 117-п «О введении систем оплаты труда работников администрации Первомайского района, ее структурных подразделений - отраслевых функциональных) органов и муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Первомайского района», постановления администрации Первомайского района Оренбургской области от 31.12.2013 № 1384-л «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Отдел образования администрации Первомайского района Оренбургской области», в соответствии с действующим Трудовым Кодексом и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) работников МБУДОД «Дом детского творчества» (далее - организация), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ)
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) и условия их применения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат (надбавок).

1.2 Размер заработной платы работника организации устанавливается исходя из оклада (ставки) по занимаемой должности, размера выплат повышающим коэффициентам к окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области (при условии выполнения норм времени).

1.3 Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № г 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.4 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей.

1.5 В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств бюджета, включая и средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6 Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается. Размер месячной заработной платы педагогических работников определяется на каждый учебный год с 1 сентября по 31 августа по тарификации.

1.7 Штатное расписание организации утверждается руководителем организации по согласованию с главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится организация, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда руководящих, педагогических, других работников, не относящихся к работникам образования, работников обслуживающего персонала формируется на календарный год и состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

2.2 Базовая часть фонда оплаты труда формируется из средств на оплату должностных окладов.

Указанные средства определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из утвержденного штатного расписания и тарификационного списка организации.

2.3 Компенсационная часть формируется из средств на выплаты компенсационного характера.

2.4 Стимулирующая часть формируется из средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Условия, структура и порядок определения должностного оклада(ставки заработной платы) педагогических работников

3.1 Заработная плата педагогических работников состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2 Должностной оклад (ставка заработной платы) состоит из оклада (ставки), установленного на основе отнесения должности к ПКГ должностей педагогических работников и повышающих коэффициентов к окладам:

- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за звание «Заслуженный», «Отличник», «Почетный работник» Российской Федерации (при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации либо занимаемой должности);
- за работу в сельской местности.

3.3 Размеры окладов (ставок) педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессионально квалификационные группы Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) (руб., коп.)
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	3976,60
3 квалификационный уровень	Методист	4115,05

3.4 Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам организации в зависимости от уровня профессионального образования и стажа педагогической работы.

Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам при наличии:

высшего профессионального образования и общего стажа педагогической работы:

более 20 лет -
0,25; от 10 до
20 лет 0,2; от 5
до 10 лет 0,15;
от 0 до 5 лет -
0,1;

среднего профессионального образования и общего стажа педагогической работы:

более 20 лет -
0,2; от 10 до 20
лет 0,15; от 5 до
10 лет - 0,1; от 0
до 5 лет - 0,05.

3.5 К окладу (ставке) педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории
- 0,55;

при наличии первой квалификационной категории -
0,45;

при наличии второй квалификационной категории
- 0,25.

3.6 К окладу (ставке) работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный», «Отличник», «Почетный работник» Российской Федерации (при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации либо занимаемой должности) устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2.

3.7 К окладу (ставке) педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности; размер повышающего коэффициента - 0,12.

3.8 Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер, размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на начало каждого учебного года (на 1 сентября).

3.9 Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых в соответствии с пунктами 4.4-4.7 к окладу (ставке) образует должностной оклад учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.10 Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 6, 7 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1 Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, состоит из должностного оклада, установленного на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к ПКГ, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов рабочих организации устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Профессионально квалификационные группы Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (руб., коп.)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	2023,50

4.2 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 0,2.

4.3 С учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работникам устанавливаются:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент

Коэффициенты выплат по совокупности составляют до 2,0 и устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

4.4 Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени.

4.5 Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

4.6 С учетом условий труда работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в пределах имеющегося фонда оплаты труда, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6, 7 настоящего Положения.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1 Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;
- при изменении уровня образования - со дня представления документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности изменение размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2 В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется по каждому основанию, без учета повышения по другим основаниям.

5.3 Педагогическая работа, выполненная сверх нормы, за которую выплачивается должностной оклад (ставка заработной платы), оплачивается, дополнительно, в порядке и по ставке заработной платы, предусмотренной по выполняемой педагогической работе. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, должностной оклад (ставка заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1 Работникам организации устанавливаются 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), сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями;

- выплаты молодым специалистам;

-и иные выплаты, установленные действующим законодательством.

6.2 Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 указанная выплата снимается.

6.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы локальным нормативным актом руководителя организации, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы локальным нормативным актом руководителя организации, в соответствии со ей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы локальным нормативным актом руководителя организации, в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам организации в каждый час работы в ночное время. Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с

22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8 Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9 Педагогическим работникам в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются дополнительные компенсационные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

6.9.1 выплата молодым специалистам в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям - получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, и приступили к работе по специальности.

установить размеры выплат молодым специалистам:

а) окончившим высшие учебные заведения с отличием - 1000 рублей, ежемесячно, в течение двух лет;

б) окончившим средние специальные учебные заведения с отличием - 800 рублей, ежемесячно, в течение двух лет;

в) молодым специалистам, за исключением указанных в пунктах а), б) - 500 рублей, ежемесячно, в течение двух лет.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1 В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом с учетом достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников, установленных в организации, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа организации по решению рабочей комиссии организации по начислению выплат стимулирующего характера, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на определенный срок, в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ, без учета коэффициентов. Кроме того, размер стимулирующей надбавки устанавливается и в абсолютном значении. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничиваются.

7.2 Руководитель организации утверждает приказом показатели стимулирования работников организации за количество, интенсивность и качество труда.

7.3. Конкретный размер каждой надбавки устанавливается как в абсолютном значении так и в процентном отношении к должностному окладу.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или бюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.