

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
образования «Эвенкийский центр «Юктэ»

ПРИНЯТ на общем
собрании трудового коллектива
протокол № 1
от 04 сентября 2017 г

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора Баханова Л.А.
приказ № 4
от 04 сентября 2017 г.



**Положение
об оплате труда работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении новой системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Эвенкийский центр «Юктэ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Курумканский район»; нормативных правовых актов Администрации муниципального образования «Курумканский район» об оплате труда работников муниципальных учреждений; с целью совершенствования организации заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Эвенкийский центр «Юктэ» (далее - Учреждения) и повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Курумканский район» на основе базовых окладов (базовых должностных окладов, базовой ставки заработной платы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, МО «Курумканский район» и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с установленными системами оплаты труда, 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 работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных главным распорядителям средств в местном бюджете может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых муниципальными

учреждениями, и (или) объема выполняемых ими функций.

1.8. Положение об оплате труда работников принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- должностного оклада (ставки);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие должностные оклады (ставки) по квалификационным группам:

Таблица 1

Должностные оклады (ставки) работников

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (ставка), руб.
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих;	2887 - 3100
2.	Общепрофессиональные должности педагогических работников.	3500 - 3727
3.	Общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений учреждений образования	4700

2.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам за квалификационную категорию в следующих размерах:

Высшая квалификационная категория - 30%.

Первая квалификационная категория - 20%.

Вторая квалификационная категория - 10%.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.8. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 5 Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя состоит из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором.

3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется по следующей формуле:

$O = O_{ср} \times 2 \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

O_{ср} - средний оклад работников учреждения, за исключением руководителя в текущем периоде, руб.;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Средний оклад работников учреждения определяется путем деления базового фонда оплаты труда персонала учреждения на штатную численность работников учреждения, за исключением руководителя.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Таблица 2

Значения корректирующих коэффициентов, используемых для определения должностного оклада руководителя Учреждения

Группа оплаты труда руководителей	Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	I	1,3
II	II	1,1
III	III	0,9
IV	IV	0,7

Приказом районного управления образования определен уровень оплаты труда руководителю образовательного учреждения на основе объемных показателей, утвержденных нормативным правовым актом Администрации муниципального района (МБОУ ДО «ЭЦ «Юктэ» - IV группа оплаты труда руководителя).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, в пределах выделенных бюджетных ассигнований согласно таблице 3.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты специалистам за работу в сельской местности, работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра), а также выплаты, обеспечивающие достижение минимального размера оплаты труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Таблица 3

Виды и размер компенсационных выплат

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к должностному окладу (ставке)
1	Специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности	25
2	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	До 24
3	Работникам за работу в ночное время, занятым в многосменном режиме работы	35
4	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии с федеральным и республиканским законодательством
5	Работникам в случае, если заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени окажется меньше размера минимальной месячной заработной платы, установленной в Республике Бурятия	В размере разницы, образовавшейся между заработной платой работника и минимальной месячной заработной платой

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым предусмотрены доплаты до 12% или до 24% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями)).

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на фактическую заработную плату работника.

4.6. Минимальная месячная заработная плата включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за высокие результаты работы, за выслугу лет, за интенсивность и качество выполняемой работы, премиальные по итогам работы, размер устанавливается от должностного оклада (ставки) в процентах или абсолютной сумме согласно таблице 4.

Таблица 4

Виды и размер стимулирующих выплат

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Размер в процентах к должностному окладу (ставке)
1.	За высокие результаты работы:	
	за почетные звания:	
	- Российской Федерации (народный учитель, заслуженный учитель РФ)	30
	- Республики Бурятия (заслуженный учитель), ведомственные знаки отличия РБ (почетный работник общего образования РФ)	20
2.	За выслугу лет специалистам:	

	- от 1 до 5 лет	5
	- от 5 до 10 лет	10
	- от 10 до 15 лет	15
	- более 15 лет	20
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 150
4.	Премияльные по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Максимальным размером не ограничиваются

5.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за достижение высоких результатов педагогическим работником в пределах установленного стимулирующего фонда приказом руководителя учреждения и на основании *Положения о стимулирующем фонде*.

Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом районного управления образования только за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются педагогическим работникам за счет целевых средств из республиканского бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.4. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется на основании подсчета баллов по критериям и показателям качества и результативности труда в соответствии с приложениями 2,3 по следующей формуле:

$$C = C\bar{b} * B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

$C\bar{b}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C\bar{b} = Q_{\text{прем.}} - Q_{\text{прем.рук.}} / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{прем.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления премиальных выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{прем.рук.}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя;

$\text{SUM } B$ – суммарное количество баллов работников, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя.

$$Q_{\text{прем.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, определенный согласно штатному расписанию;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дни служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

$$Q_{отп} = Q_{баз} * Nomn / N_{пл},$$

где:

Q_{баз} – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат на плановый период;

Nomn – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N_{пл} – количество календарных дней в плановом периоде.

5.5. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.6. Премияльные выплаты обслуживающему персоналу Учреждения могут осуществляться только за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.8. Размер выплаты, осуществляемой руководителю учреждения, определяется на основании подсчета баллов по критериям и показателям качества и результативности труда в соответствии с приложением 4 по следующей формуле:

$$C = Q_{прем.рук.} / B_{max} * B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой руководителю учреждения;

Q_{прем.рук.} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя;

B_{max} – количество баллов, предусмотренных по критериям и показателям качества и результативности труда руководителя и его заместителей.

B_i – количество баллов по результатам оценки труда *i*-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

5.9. Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объем средств на оплату труда работников формируется исходя из объема ассигнований местного бюджета, субсидий республиканского бюджета и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения.

6.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. В соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса РФ, в целях повышения

результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности оплата труда рабочих по обслуживанию зданий может осуществляться с применением часовой тарифной ставки.

6.5. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования «Курумканский район».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Должности педагогических работников	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	3550
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		Руководитель филиала, другого обособленного структурного подразделения	4700
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	2887
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3100

С положением о оплате труда ознакомлены:

В.И.Иванов / Иванова В.В. / 04.09.2017г
 Т.А.Тимофеева / Баханова Т.С. / 04.09.2017г
 М.А.Мухоморова / Мухоморова М.А. / 04.09.2017г
 Б.И.Березин / Березин Д.И. / 04.09.2017г
 И.А.Иванов / Иванов И.А. / 04.09.2017г
 М.И.Миронова / Миронова М.И. / 04.09.2017г
 Т.А.Тимофеева / Тимофеева Т.А. / 04.09.2017г

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575834

Владелец Баханова Лариса Андреевна

Действителен с 16.04.2021 по 16.04.2022