Принято на общем собрании трудового
коллектива МАУДО ЦРТДЮ «Нарт»
Протокол № 1 от 1.09 2016 г.

«Утверждаю»
Директор МАУДО ЦРТДЮ «Нарт»
от 1.09.2016 г. № _____
_____ Фидарова Б.И.

«Согласовано»
Председатель Наблюдательного совета
МАУДО ЦРТДЮ «Нарт»
от 1 сентября 2016 г. № _____
_____ Маргиев Т.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «НАРТ»

Владикавказ, 2016г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Нарт»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Нарт» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников учреждения, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», утвержденным постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 июня 2016 г. № 229, с Постановлением администрации местного самоуправления г.Владикавказа от 9 августа 2016 г. № 1266 «Об оплате труда работников образовательных учреждения, подведомственных Управлению образования АМС г.Владикавказа» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Нарт» (далее – Учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая в себя размеры базовых окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

муниципальных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

1.3. 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 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников учреждения на год формируется в соответствии с его штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств. Штатное расписание включает в себя должности работников данного учреждения и утверждается руководителем учреждения. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.2 Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и включает в себя:

базовые оклады (ставки);
доплаты и надбавки.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения. Доплаты и надбавки

3.1 Базовые оклады (ставки) работникам учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, служащих и профессиями рабочих, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

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

3.2 Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения и рассчитываются в процентном отношении к базовому окладу (ставке) работника, либо в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю Учреждения – Управлением образования администрации местного самоуправления г.Владикавказа (далее - Управление). Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
2) за замещение временно отсутствующего педагога размер доплаты рассчитывается по формуле:

Дз = Об х Кк / 72 х Ч, где:

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего педагога;

Об – базовый оклад (ставка) педагогического работника;

Кк – коэффициент за квалификационную категорию. Для педагогов без категории значение Кк составляет 1,0; для педагогов, имеющих первую квалификационную категорию значение Кк – 1,2; для педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию значение Кк – 1,4;

72 – норма часов учебной нагрузки педагога в месяц;

Ч – фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

3) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
4) за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
6) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к

вредным условиям. Размер доплаты составляет от 4 до 12 процентов базового оклада (ставки).

3.3 В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие надбавки:

1) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам по соответствующим ПКГ устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за наличие первой квалификационной категории – 20 процентов;

за наличие высшей квалификационной категории – 40 процентов;

2) за выслугу лет (стаж работы) устанавливается работникам при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление надбавки. Последующее изменение размера надбавки производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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 страховой стаж. Документом для определения стажа является трудовая книжка;

3) за наличие муниципальных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

4) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения, а педагогических работников образовательных Учреждения – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более муниципальных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

4. Стимулирующие выплаты

4.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, предусмотренные п. 20 настоящего Положения). Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение

(премирование) и стимулирование работников в соответствии с положением о стимулировании труда работников МАУДО ЦРТДЮ «Нарт» и включает в себя:

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

премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Учреждения.

4.2 Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Управления.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения на определённый срок (полугодие учебного года) по результатам работы за соответствующий период (полугодие учебного года) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается при:

- соблюдении базовых требований к качеству предоставления муниципальных услуг, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

- отсутствии обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника Учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

- наличии высоких показателей оказываемых муниципальных услуг.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

4.3 В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (полугодие учебного года) на основании положения о стимулировании труда работников МАУДО ЦРТДЮ «Нарт» и локального акта Учреждения.

Премии могут выплачиваться как разовые выплаты или как ежемесячные, выплачиваемые одновременно с заработной платой работника Учреждения.

Премии могут быть выплачены следующим категориям работникам:

-впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования по направлениям подготовки советующему выполняемым работам;

-вновь принятым на соответствующую должность и проработавшим в ней менее одного полугодия учебного года;

активно участвующим в учреждения и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и положительного имиджа Учреждения;

-принимающим непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских, муниципальных целевых программах;

-оперативно и качественно выполняющим особо важные работы;

-превышающим плановые и нормативные показатели работы;

- проявляющим творческую инициативу и использующим инновационные методы в работе.

4.4 Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением руководителя Учреждения.

4.5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными документами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда с учетом средств от приносящей доход деятельности.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1 Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Управлением. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

5.2 Оплата труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Учреждения и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

5.3 Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

5.4 Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается приказом Управления в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемого руководителем Учреждения, и составляет от одного до трёх размеров этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности Учреждения.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

5.5 Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года (по состоянию на 20 сентября). Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за компенсацию) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

5.6 Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается приказом Управления дважды в год с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Перечень целевых показателей эффективности работы Учреждения утверждается приказом Управления.

5.7 В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу Управлением могут выплачиваться премии.

Выплаты руководителю за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Управления.

5.8 Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждения, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Управления и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

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

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 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.

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