

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК МБУ
ДО «ЦДТ г. Горно-
Алтайска»
Аксенова Т.В. Аксенова
«09» ноября 20 18 г.

ПРИНЯТО
Собранием трудового
коллектива МБУ ДО «ЦДТ
г. Горно-Алтайска»
Протокол № 3
от «09» 11 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
«ЦДТ г. Горно-Алтайска»
Т.И. Попова
Приказ № 28
«09» 11 20 18 г.



Положение о системе оплаты труда работников

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Горно-Алтайска» (далее Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

1.2. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок утверждения штатных расписаний, порядок формирования и использования фонда оплаты труда, размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) профессиональных стандартов;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников

2.1. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям квалификационных характеристик определяется директором Учреждения.

2.2 В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником производится тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим.

Тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик, при этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих или в дополнительные перечни примеров работ, утвержденных в установленном порядке, а также с учетом профессиональных стандартов.

2.3 Должности служащих, профессии рабочих, определенные в Учреждении, подлежат отнесению к соответствующим профессиональным квалификационным группам, группам профессий рабочих и должностей служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, сформированным с учетом сферы деятельности, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4 После определения квалификационной группы и квалификационного уровня в этой группе или группы профессий рабочих и должностей служащих, не включенной в профессиональные квалификационные группы, по конкретной должности служащего (профессии рабочего) определяется размер базового оклада (базового должностного оклада) по ней в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Для установления размера оклада (должностного оклада) к размеру базового оклада (базового должностного оклада) применяется коэффициент

1,32, за исключением категорий работников, к базовым окладам (базовым должностным окладам) которых применяется коэффициент:

- к базовым должностным окладам педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей – 1,581.

2.5 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются 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».

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6 Должностной оклад директора Учреждения, его заместителей определяются в порядке, установленном в разделе VIII настоящего Положения.

III. Общий порядок определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящей системой оплаты труда

3.1 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) и определяются в следующем порядке:

а) работникам, имеющим право на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в виде повышений оклада (должностного оклада), оклад (должностной оклад) повышается на процент повышения. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений складываются, и на эту сумму повышается оклад (должностной оклад);

б) работникам, имеющим право на другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надбавки, доплаты, вознаграждения, премии, единовременные выплаты), размеры этих выплат определяются от оклада (должностного оклада), исчисленного в соответствии с подпунктом "а" настоящего пункта.

IV. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников

4.1 В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818

«Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» устанавливаются виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, указанные в 4.4 и 4.5 настоящего Положения.

4.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Конкретные размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

4.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах ассигнований, выделяемых на выплату заработной платы работников, на основании приказов директора Учреждения.

В приказе об установлении компенсационной и (или) стимулирующей выплаты указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости - и период, на который она устанавливается.

4.4. Выплаты компенсационного характера:

4.4.1 доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

4.4.2 доплата за совмещение профессий (должностей);

4.4.3 доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.4.4 повышенная оплата за работу в ночное время;

4.4.5 повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.4.6 повышенная оплата труда работников, занятых на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

4.4.7 доплата за расширение зон обслуживания;

4.4.8 оплата сверхурочной работы;

4.4.9 доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;

4.4.10 доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями (районный коэффициент).

4.5. Выплаты стимулирующего характера:

4.5.1 персональный повышающий коэффициент к окладу;

4.5.2 повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

4.5.3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, за классность, ученую степень, почетное звание;

4.5.4 премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) - за основные результаты деятельности в процентах от оклада (должностного оклада);

4.5.5 единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы - за интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения); непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ, различных проектах; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

4.5.6 единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ - за оперативность и качественный результат труда; за подготовку объектов к отопительному сезону; устранение последствий аварий; подготовку и проведение городских мероприятий культурно-развлекательного, учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

4.5.7 единовременная премия за образцовое качество выполняемых работ - при награждении государственными, правительственными, ведомственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай, наградами, установленными муниципальными правовыми актами муниципального образования «Город Горно-Алтайск».

4.6 Работникам производятся иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера (не поименованные в настоящем разделе), установленные Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, а также муниципальными правовыми актами в размерах, порядке и на условиях, установленных этими нормативными актами.

V. Порядок установления выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 4.4 настоящего Положения, производятся в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на выплату заработной платы работников, на основании приказов директора Учреждения.

5.2 Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, если она была проведена до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и ее срок не истек).

Указанная доплата производится при условии, что работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на этих работах.

5.3 Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится:

за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 50 процентов оклада отсутствующего работника.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

Дополнительные условия установления доплаты могут быть предусмотрены в коллективном договоре.

5.4 Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время:

рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада) с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда;

специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

5.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6 Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии

со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.7 Дополнительная оплата труда директора Учреждения, ведущего преподавательскую работу, производится на основании исчисления заработной платы в установленном для педагогических работников порядке. Директор Учреждения может вести преподавательскую работу в том же Учреждении, при условии, что педагогический работник, для которого Учреждение является местом основной работы, обеспечен преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) директора Учреждения определяется работодателем на один учебный год или полугодие.

5.8 Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливаются самостоятельно, но не выше 25 процентов и закрепляются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Совета Трудового Коллектива.

5.9 Доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливается на основании постановления Совета Министров - Правительства РФ от 29 мая 1993 года № 512 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Горный Алтай» в размере 40 процентов.

5.10 Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

VI. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.5 настоящего Положения, производятся в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на выплату заработной платы работникам, на основании приказов директора Учреждения, согласно Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения, принятого на собрании коллектива, утвержденного директором Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной

подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать:

для служащих - 2,0;

для рабочих - 1,5.

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента утверждаются локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права.

6.3 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в соответствующей отрасли. Периоды работы, включаемые в соответствии с настоящим пунктом в непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, суммируются.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,05;

от 5 лет до 10 лет - 0,10;

от 10 лет до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

6.4 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), установленного согласно пункту 2.4 настоящего Положения, без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений и доплат.

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, дополнительно к периодам, указанным в пункте 6.4 настоящего Положения, засчитываются следующие периоды:

а) периоды работы на должностях работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска и муниципальных учреждений;

б) периоды нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел) по контракту военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу на должности работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска и муниципальных учреждений не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий и гражданам, общая продолжительность военной службы (службы в органах внутренних дел) которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в органах местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», отраслевых (функциональных) органах Администрации города Горно-Алтайска и муниципальных учреждениях, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе, или при переводе на другую работу;

г) периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности, в порядке исключения могут включаться в непрерывный стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа (далее - комиссия), состав, порядок работы которой утверждается приказом директора Учреждения.

В состав комиссии включаются директор Учреждения или его заместитель, специалист по кадрам, председатель Совета трудового коллектива и иные работники Учреждения. Число членов комиссии не может быть менее чем три человека.

6.5 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам за стаж, дающий право на ее получение, оформляется приказом директора Учреждения и включается в трудовой договор работника на основании решения комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии.

Протокол заседания комиссии хранится в кадровом органе Учреждения.

Выписка из протокола заседания комиссии оформляется отдельно на каждого работника.

Основным документом для определения непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка (военный билет).

В подтверждение непрерывного стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, работником могут быть представлены на рассмотрение комиссии другие документы, подтверждающие этот стаж.

6.6 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание устанавливается в размере:

за вторую квалификационную категорию - 0,05;

за первую квалификационную категорию - 0,1;

за ученую степень кандидата наук - 0,1;
за почетное звание «Заслуженный» - 0,1;
за высшую квалификационную категорию - 0,2;
за ученую степень доктора наук - 0,2;
за почетное звание «Народный» - 0,2.

При наличии у работника двух почетных званий (ученых степеней, квалификационных категорий) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) производится по одному из двух почетных званий (ученой степени, квалификационной категории).

6.7 Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, в пределах средств экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на оплату труда работников, может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), других повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), не предусмотренных настоящим Положением.

6.8 Премирование работников (в том числе работающих по совместительству) производится в целях повышения их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников за основные результаты деятельности производится по итогам работы за квартал за счет средств премиального фонда, который не может превышать 25 процентов от суммы окладов (должностных окладов) работников за год. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется директором Учреждения в соответствии с коллективным договором.

6.9 Основными показателями премирования за основные результаты деятельности являются:

результаты работы Учреждения (при премировании директора Учреждения);

проявление разумной инициативы, применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение работ;

достигнутая экономия бюджетных средств, а также конкретных видов материальных ресурсов.

Перечисленные показатели премирования и порядок начисления премий уточняются и конкретизируются в Положении о порядке и условиях

распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения, согласованное с Советом трудового коллектива (Приложение №2).

6.10 Выплата единовременной премии за интенсивность и высокие результаты работы - за интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения); непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских муниципальных программ, различных проектах; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения - производится за счет средств экономии фонда оплаты труда. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется директором Учреждения в соответствии с коллективным договором Учреждения.

6.11 Выплата единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ - за оперативность и качественный результат труда; за подготовку объектов к отопительному сезону; устранение последствий аварий; подготовку и проведение городских мероприятий культурно-развлекательного, учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей - производится за счет средств экономии фонда оплаты труда. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется директором Учреждения в соответствии с коллективным договором Учреждения.

6.12 Выплата единовременной премии за образцовое качество выполняемых работ - при награждении государственными, правительственными, ведомственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай, наградами, установленными муниципальными правовыми актами муниципального образования «Город Горно-Алтайск» размер которой не может превышать 2000 рублей - производится за счет средств экономии фонда оплаты труда и конкретизируется в коллективном договоре Учреждения.

VII. Система оплаты труда директора Учреждения и его заместителей

7.1 Заработная плата директора Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями муниципальных учреждений, а его заместителей – директором Учреждения.

7.2 Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3 Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение, и рассчитывается по формуле:

$Дор = ФОТ / Числ. \times k$

Дор - должностной оклад руководителя;

ФОТ - утвержденный фонд оплаты труда работников Учреждения в месяц;

Числ. - утвержденная штатная численность работников;

k - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда директора Учреждения, размер которого устанавливается распоряжением (приказом) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и не должен превышать - 3,0.

Перерасчет должностного оклада директора Учреждения производится при повышении оплаты труда работников данного Учреждения.

7.4 Установить, что при увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения одновременно в той же пропорции увеличиваются размер должностного оклада директора Учреждения.

7.5 Отнесение к группам по оплате труда директора Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями деятельности Учреждения, установленными распоряжениями (приказами) уполномоченных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения.

7.6 Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

7.7 Директору Учреждения, и его заместителям могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 4.4 и разделом IV настоящего Положения, при этом директору Учреждения размеры компенсационных выплат устанавливаются уполномоченным органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении Учреждения.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

Заместителям директора Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 4.5 и разделом IV настоящего Положения.

7.9 Для осуществления стимулирующих выплат главный распорядитель средств бюджета муниципального образования «Город Горно-Алтайск» (далее – местный бюджет) директору Учреждения централизует 1,7 процента ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждения.

7.10 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются уполномоченным органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

7.11 Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование директора Учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников Учреждения.

7.12 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) не должен превышать кратности 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора и его заместителей), формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Среднемесячная заработная плата работников Учреждения (без учета директора и его заместителей) рассчитывается делением годового фонда заработной платы, начисленной работникам списочного состава (без учета заработной платы директора и его заместителей), на среднесписочную численность работников списочного состава (без учета директора и его заместителей) и на 12 (количество месяцев в году).

VIII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда, утверждения штатных расписаний работников Учреждения

8.1 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (до введения новых систем оплаты труда работников), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2 Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании утвержденных штатных расписаний.

8.3 При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатными расписаниями. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода Учреждения на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников;

б) оклады (должностные оклады) по профессиям (должностям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным

группам должностей работников, или по группам профессий рабочих и должностей служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению с применением коэффициентов, установленных в пункте 2.4 настоящего Положения;

в) выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 4.4 настоящего Положения, и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также муниципальными правовыми актами муниципального образования «Город Горно-Алтайск» - из расчета фактически выплачиваемых сумм на день формирования фонда оплаты труда работников;

г) выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 4.5.1-4.5.4 пункта 4.5 за вычетом средств, планируемых в соответствии с подпунктами 4.5.2 и 4.5.3 настоящего пункта.

8.4 Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения формируется путем суммирования суммы окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в расчете на месяц.

8.5 При формировании фонда оплаты труда на год предусматривается премиальный фонд в размере не выше 25 процентов суммы окладов (должностных окладов) работников за год, для стимулирующей выплаты согласно подпункта 4.5.4 пункта 4.5, а также средства на оказание материальной помощи работникам, в том числе директору учреждения, из расчета в пределах двух окладов (должностных окладов) в год. Премиальный фонд и средства на оказание материальной помощи предусматриваются при обеспечении их финансовыми средствами.

Размеры и условия осуществления выплат из премиального фонда и на оказание материальной помощи устанавливаются директором Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, с учетом результативности и качества их работы.

Материальная помощь директору Учреждения выплачивается при наличии его заявления на основании распоряжения (приказа) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения.

8.6 Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.5 настоящего Положения. На указанные выплаты может направляться до 30 процентов средств, остающихся в распоряжении Учреждения, после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей.

Конкретный объем этих средств определяется главным распорядителем бюджетных средств по представлению директора Учреждения.

8.7 Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда осуществляется отделом экономики и трудовых отношений Администрации города Горно-Алтайска. Контроль за расходованием фонда оплаты труда осуществляется специалистами Муниципального Учреждения «Финансовое Управление администрации муниципального образования города Горно-Алтайска» при проведении внутреннего муниципального финансового контроля.

8.8 Все оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и повышающие коэффициенты, относящиеся к выплатам стимулирующего характера, отражаются в штатных расписаниях Учреждения.

8.9 Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, в том числе его директора.

Штатное расписание утверждается директором Учреждения по форме, установленной в соответствии с действующим законодательством.

Муниципальное учреждение «Управление образования администрации МО города Горно-Алтайска», осуществляющее функции и полномочия Учредителя в отношении Учреждения согласовывает штатное расписание Учреждения.

8.10 При утверждении штатных расписаний определение наименований должностей директора, специалистов и других служащих (далее - служащие, если не оговорено особо), производится по наименованиям должностей, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) или в профессиональных стандартах.

Определение наименований профессий рабочих производится по наименованиям профессий рабочих, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или в профессиональных стандартах.

Допускается применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренные ЕКС, ЕТКС или соответствующими профессиональными стандартами, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, выполнение работ по таким должностям, профессиям, специальностям не предусматривает предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений.

**РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
Учреждения**

**I. Размеры базовых окладов по общеотраслевым
профессиям рабочих¹**

Перечень должностей	Базовый оклад, руб.
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	1800
2 квалификационный уровень	1900
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	2200
2 квалификационный уровень	2600
3 квалификационный уровень	3000
4 квалификационный уровень	3200

**II. Размеры базовых должностных окладов по общеотраслевым
должностям служащих²**

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	

1 квалификационный уровень	2100
2 квалификационный уровень	2300
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	2500
2 квалификационный уровень	2800
3 квалификационный уровень	3000
4 квалификационный уровень	3300
5 квалификационный уровень	3700
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень	4000
2 квалификационный уровень	4100
3 квалификационный уровень	4200
4 квалификационный уровень	4300
5 квалификационный уровень	4400
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:	
1 квалификационный уровень	4700
2 квалификационный уровень	5000
3 квалификационный уровень	5500

III. Размеры базовых должностных окладов по должностям работников образования³

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности	2000	

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень	2000	До 0,10
2 квалификационный уровень	2000	До 0,20
«Должности, отнесенные к ПКГ Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень	2400	До 0,35
2 квалификационный уровень	2400	До 0,45
3 квалификационный уровень	2400	До 0,50
4 квалификационный уровень	2400	До 0,55
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:		
1 квалификационный уровень	3400	До 0,10
2 квалификационный уровень	3400	До 0,20
3 квалификационный уровень	3400	До 0,25

IV. Размеры базовых должностных окладов по должностям работников, занятых в сфере охраны граждан и собственности

Должность в сфере охраны граждан и собственности, не включенная в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Базовый должностной оклад
Охранник	3700

Примечания:

¹ – профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

² - профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

³ - профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».