

«Принято»

на заседании Управляющего совета
протокол №1 от 25 сентября 2020 г.



Директор МБУДО «Лямбирский ДДТ»

Т. Ш. Алукаева

Приказ №17-Д от «25» сентября 2020 г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Лямбирский Дом детского творчества»
Лямбирского муниципального района Республики Мордовия
в новой редакции

1 . Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лямбирский Дом детского творчества» Лямбирского муниципального района Республики Мордовия (далее - Положение) применяется при установлении и осуществлении выплаты заработной платы руководителю и работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лямбирский Дом детского творчества» Лямбирского муниципального района Республики Мордовия (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района Республики Мордовия от 23.10.2008г. № 69 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам муниципальных учреждений Лямбирского муниципального района» с изменениями и дополнениями, решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района Республики Мордовия от 23.10.2008г. № 77 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Лямбирского муниципального района Республики Мордовия» с изменениями и дополнениями, решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района Республики Мордовия от 23.10.2008г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» с изменениями и дополнениями и включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования и общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района Республики Мордовия;

повышающих коэффициентов к базовым окладам;

выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышения размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за почетные звания, персональный повышающий коэффициент.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на коэффициент по занимаемой должности, по учреждению, за почетное звание;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки,

установленной при тарификации.

При почасовой оплате размер ставок почасовой оплаты труда устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Установление и (или) изменение размеров повышающих коэффициентов по занимаемой должности, за почетные звания производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения звания.

При наступлении у работника права на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого повышающего коэффициента, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководителем учреждения ежегодно утверждаются тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы (приложение 1).

1.6. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Лямбирского муниципального района Республики Мордовия.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Настоящим Положением работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за почетные звания;

повышающий коэффициент по учреждению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней ПКГ «Должности педагогических работников»	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
2 Квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования,	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,60
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
3 Квалификационный уровень	
Методист	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,00
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы по занимаемой должности не менее 1 года;	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, не менее 3 лет;	0,60
имеющий I квалификационную категорию или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, не менее 5 лет;	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, не менее 6 лет	1,00

2.3. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере не более 3,00.

2.4. Повышающий коэффициент за почетные звания в размере 0,10 устанавливается педагогическим работникам, имеющим:

почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Республики Мордовия;

почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Отличник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Отличник народного просвещения» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Республики Мордовия, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин; Почетную Грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная Грамота Министерства образования Республики Мордовия.

При наличии у работников двух оснований (почетного звания или нескольких почетных званий) базовый оклад увеличивается по одному (максимальному) основанию.

2.5. Размер повышающего коэффициента по учреждению, а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым устанавливается данный коэффициент, представлен в приложении 2

2.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией Лямбирского муниципального района Республики Мордовия с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, возглавляемых ими муниципальных учреждений образования Лямбирского муниципального района Республики Мордовия.

Зарплата руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного Администрацией Лямбирского муниципального района Республики Мордовия на календарный год.

3.2. Размер коэффициента предельного кратного отношения к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу устанавливается в зависимости от группы оплаты труда для руководителей муниципальных учреждений образования (в зависимости от объемных показателей), на основании распоряжения Администрации Лямбирского муниципального района.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации Лямбирского муниципального района, с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели (критерии) оценки деятельности учреждения, размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются постановлением Администрации Лямбирского муниципального района.

3.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера согласно раздела 4 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются по основной занимаемой должности.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы могут производиться от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения 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.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику Учреждения при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплат при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника Учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих

часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику Учреждения продолжительности рабочей недели.

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

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы(месяц, квартал, год).

5.2. Единовременно работникам Учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий:

- за организацию, подготовку и проведение мероприятий районного уровня, за участие в районных, республиканских, всероссийских, международных конкурсах, соревнованиях, выставках;

- за подготовку победителей и призеров конкурсов, соревнований, олимпиад и других мероприятий районного, республиканского, всероссийского, международного уровней.

Педагогическим работникам учреждения в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, производятся выплаты в размере 100 рублей в соответствии с п.11 ст.108 ФЗ РФ от 29.12.2012 года №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Единовременно работникам может устанавливаться выплата за качество выполняемых работ в размере, определяемом руководителем учреждения, в следующих случаях:

- за выполнение отдельных особо важных заданий (поручение Главы Администрации Лямбирского муниципального района Республики Мордовия, заместителей Главы, начальника Управления по работе с учреждениями образования Администрации Лямбирского муниципального района, директора учреждения).

- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоение почетных звания Российской Федерации и Республики Мордовия (до 20%).

5.4. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется директором учреждения на основании Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом по учреждению в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием Управляющего совета учреждения.

5.5. При премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) должны учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации

труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором (правилами внутреннего распорядка работников учреждения) или локальным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание Учреждения

6.1 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

6.3. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к базовым окладам, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7. Порядок исчисления стажа педагогической работы работников

7.1. Порядок определения уровня образования

7.1.1. Уровень образования педагогических работников при установлении повышающего коэффициента по занимаемой должности (далее - повышающие коэффициенты) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.1.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающие коэффициенты устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

7.1.3. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.2. Порядок определения стажа педагогической работы

7.2.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть

установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана

справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, за период этой работы могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителя и работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Лямбирский Дом детского творчества»
Лямбирского муниципального района РМ

Размер повышающего коэффициента по Учреждению, а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данный коэффициент

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	Педагог-дополнительного образования, методист	до 0,25