

Согласовано
председатель ПК
_____ Глушакова Л.А.
«3» мая 2023г.

Утверждено
приказом МБУДО ДЮЦ
от 03.05.2023г. № 77-осн.

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район
на 2022-2025г.г.
(в новой редакции)**

Принято Общим собранием работников
«3» мая 2023 г. протокол № 4

ст. Ленинградская
2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский район, разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда (далее Положение).

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, находящейся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, реализующей дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.

1.3. Настоящее Положение разработано с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 12 ноября 2008 года №1684 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинградского района»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ с изменениями от 30 декабря 2021 года;
- законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- Решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год»;
- Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года №1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;
- Федеральным законом от 06.12.2021 г. № 406-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», с частью 1 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ, с п. 1.3 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на 2021-

2023 годы»;

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 декабря 2021 года № 949 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Краснодарском крае на 2022 год»;

- Решением Совета муниципального образования Ленинградский район от 23 декабря 2021 г. № 93 «О бюджете муниципального образования Ленинградский район на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов»

- Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 27 октября 2022 года № 84 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» от 25.10.2022 года №1195;

- Федеральным законом от 19.12.2022г. №522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;

- Постановлением Правительства РФ от 28 мая 2022г. №973 «Об особенностях и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвёртым-шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 8 марта 2022г. №46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- Районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на 2020-2023 годы;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы;

- Коллективным договором на 2022-2025г.г.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.6. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, указываются в трудовом договоре работника. Порядок таких выплат регулируется локальным нормативным актом «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение №3 к коллективному договору).

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению, и средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических лиц осуществляется на платной основе, от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника,

направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы.

№ п/п	профессиональная группа/ квалификационный уровень, должность	повыша- ющий коэффи- циент	оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - заведующего хозяйством – 6 055,00 руб.;	1,04	6 298,00 руб.
	- делопроизводителя – 6 056,00 руб.	1,00	6 056,00 руб.
2.	Должности педагогического персонала		
2.1.	2 квалификационный уровень. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - концертмейстер – 8 795,00 руб.;	1,08	9 498,00 руб.
	- педагог дополнительного образования – 8 795,00 руб.;	1,08	9 675,00 руб.
	- педагог-организатор – 8 795,00 руб.	1,08	9 498,00 руб.
2.2.	3 квалификационный уровень. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - воспитатель – 8 945,00 руб.;	1,09	9 750,00 руб.
	- методист – 8 945,00 руб.	1,09	9 750,00 руб.
3.	Должности административного персонала		
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - директора – 29 268,56 руб.;	1,00	29 268,56 руб.
	- заместителя директора по учебно-воспитательной работе – 23 414,85 руб.;	1,00	23 414,85 руб.
	- заместителя директора по научно-методической работе – 23 414,85 руб.;	1,00	23 414,85 руб.
	- заместителя директора по воспитательной работе – 23 414,85 руб.	1,00	23 414,85 руб.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор Учреждения самостоятельно

устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$(Об \times K + Дк) \times Уф$

$Оп = \frac{\quad}{Ун}$, где:

$Ун$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится два раза в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих составляют на 1 января 2023 года:

№ п/п	квалификационный разряд работ, должность	повышающий коэффициент	оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1.	1 разряд. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - дворник - 5 854,00 руб.	1,00	5 854,00 руб.
2.	2 разряд. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - уборщик производственных и служебных помещений - 5 956,00 руб.	1,00	5 956,00 руб.
3.	3 разряд. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 6 056,00 руб.	1,00	6 056,00 руб.
4.	7 разряд. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: - звукооператор - 6 662,00 руб.; - инженер-энергетик - 6 662,00 руб.	1,00 1,00	6 662,00 руб. 6 662,00 руб.

2.4. Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням

квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением о системе оплаты труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей.

3.2. В Учреждении установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент к окладу:

- 0,075 – за учёную степень кандидата наук, за почётное звание «Заслуженный», «Почётный учитель общего образования Российской Федерации», «Почётный работник общего образования», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почётная грамота министерства образования Российской Федерации», «Почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации», Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

- 0,15 - за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением о системе оплаты труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

Решение об установлении работникам выплат стимулирующего характера к окладу принимается Учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от иной, приносящий доход деятельности.

3.6. Надбавка за интенсивность и эффективность работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.5 раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ.

3.10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы Учреждения.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в абсолютном размере. Максимальным размером премия по

итогах работы - 200%. Решение об установлении работникам премии принимается Учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение №3 к коллективному договору).

3.11. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения единовременно в размере 1 оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

3.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.13. Выплата отдельным категориям работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист);

- обслуживающий персонал (звукооператор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.14. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату

труда работников.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам организации;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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 не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Педагогическим и другим работникам в Учреждении устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы.

4.7.1. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 30%.

4.7.2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного 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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. 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.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение №3 к коллективному договору).

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и дополнительным соглашением к нему, который устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район в кратном отношении к средней заработной плате педагогических работников, возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора Учреждения отражены в Приложении №2 к настоящему Положению.

Порядок установления кратности оклада директора к средней заработной плате педагогических работников для определения размера должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

К педагогическому персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей работников, относящихся к педагогическому персоналу Учреждение, установлен в Приложении №4 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается органом местного самоуправления Ленинградского района – главным распорядителем бюджетных средств (далее - управление образования администрации муниципального образования Ленинградский район).

6.3. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.4. Должностные оклады директора Учреждения, заместителей директора подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

Директору Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район на основании письменного заявления.

6.6. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7.2. Внесение изменения в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения применяются при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов Учреждения, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

**Критерии
для установления кратности оклада
при определении должностного оклада (ставки заработной платы)
директора МБУДО ДЮЦ**

№ п/п	Критерии	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (по отчету о выполнении муниципального задания за предшествующий год)	за каждого обучающегося; дополнительно за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья	0,1 0,5
2.	Наличие переданных в оперативное управление Учреждению, оборудованных и используемых в образовательном процессе зданий	за каждую единицу	10
3.	Наличие переданных в оперативное управление Учреждению сооружений (складских помещений, павильонов).	за каждую единицу	10

**Порядок
установления кратности оклада директора
к средней заработной плате работников
для определения размера должностного оклада директора МБУДО ДЮОЦ**

1. Кратность оклада директора к средней заработной плате педагогических работников Учреждения (далее - кратность оклада) устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности Учреждения для установления кратности при определении должностных окладов (ставки заработной платы) директора Учреждения.

2. Устанавливаются следующие коэффициенты кратности оклада:

Кратность	1,05	1,04	1,03	1,02	1,01
Количество баллов	свыше 900	от 701 до 900	от 501 до 700	от 201 до 500	до 200

3. Директор Учреждения ежегодно не позднее 15 января финансового года представляют в управление образования администрации муниципального образования Ленинградский район информацию о деятельности Учреждения по каждому критерию для установления кратности должностного оклада (ставки заработной платы).

**Перечень должностей работников, относящихся
к педагогическому персоналу МБУДО ДЮЦ**

№ п/п	Тип образовательной организации	Работники, относящиеся к педагогическому персоналу
1.	Организация дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист, воспитатель, концертмейстер.

**Порядок исчисления размера средней заработной платы работников
для определения размера должностного оклада
директора МБУДО ДЮЦ**

1. Размер заработной платы работников определяет размер должностного оклада директора Учреждения.

2. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников Учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера педагогических работников Учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

4. Расчет средней заработной платы работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

5. Средняя заработная плата работников Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитывается среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е

или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждения на более чем одной ставке (оформленный в Учреждения как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Виды выплат стимулирующего характера директору МБУДО ДЮОЦ

Директору Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- за выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за сложность и напряженность работы;

- премия по итогам работы;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы директора:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения должностного оклада директора Учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад директора Учреждения и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на год, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен директору Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного директора. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за

квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования директора к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории.

1.3. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент к окладу:

- 0,075 – за учёную степень кандидата наук, за почётное звание «Заслуженный», «Почётный учитель общего образования Российской Федерации», «Почётный работник общего образования», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почётная грамота министерства образования Российской Федерации», «Почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации», Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

- 0,15 - за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности директора Учреждения.

Размеры надбавок (в процентах от должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы до 200% от оклада.

Установление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рассматривается соответствующей комиссией с участием представителя районной территориальной профсоюзной организации работников образования и науки.

4. Порядок выплаты премий директору Учреждения устанавливается в соответствии с пунктами 28 - 30 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

5. Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается единовременно.

**Лист ознакомления
с Положением о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район на 2022-2025 гг.**

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

«____» _____ 20 г. _____/_____/

