

РАССМОТРЕНО:
на собрании
трудоого коллектива
«26» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «КРДТ»
_____ О.Г. Гончар
Приказ № 55 от «26» декабря
2024 г.

Положение
о новой системе оплаты труда
работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Копьевский районный Дом детского
творчества»

п. Копьево, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 года № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями), а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда и применения единого подхода к введению новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевского района.

Одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителя и педагогический коллектив образовательного учреждения на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления дополнительного образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» (далее – учреждение) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее – НСОТ).

1.2. Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива, локальными нормативными актами учреждения согласованными руководителем отдела образования и принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим положением.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета района; порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ); окладов (должностных окладов) работников; выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

1.6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами,

заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности.

1.7. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется руководителем в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного в местном бюджете. Смета расходов составляется руководителем и экономистом централизованной бухгалтерии (далее ЦБ).

1.8. Положение вступает в действие со дня его подписания.

1.9. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.10. Размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новую систему оплаты труда работников ДДТ рекомендуется устанавливать с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times U, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в СЮТ в части оплаты труда;

Π – поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики

Хакасия;

U – численность обучающихся, определяется для отдельных типов и видов МБОУ, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда ДДТ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников ДДТ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования директора ДДТ (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования директора учреждения (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – доля централизованного фонда стимулирования директора, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников учреждения, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования директора учреждения утверждается постановлением учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении директору учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования директора либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Директор учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) (**Приложение 1**).

5. Выплаты компенсационного характера работникам ОУ

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат-
(Приложение 2).

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за стаж работы в данном образовательном учреждении;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами и оценочными листами за учебное полугодие. Выплата устанавливается на полугодие. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, качеством проведения мероприятий, на основании оценочных листов педагога за учебное полугодие. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в %.

Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц производится комиссией на основе листа самооценки, заполненной работником МБУ. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Размер стимулирующих выплат по результатам работы, делится на общее количество баллов, в результате получается денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель умножается на сумму баллов, набранных конкретным работником. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

6.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к базовому окладу. Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблицах.

**Размеры стимулирующих выплат
работникам МБУ ДО "КРДТ" за стаж работы в данном ОУ**

Стаж работы	Размер выплаты (процентов)
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 20 лет	10%
свыше 20 лет	15%

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Таблица 2

Критерии		Основания для расчета показателей	%
За интенсивность труда	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; стабильность и рост качества обучения (аттестация обучающихся по итогам освоения образовательной программы)	На основании аттестационных протоколов и оценочных листов за полугодие	до 5
	Охват обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	По факту наличия	до 5
	Сохранность контингента воспитанников детского объединения	На основании оценочных листов за полугодие.	До 5
	Выплаты стимулирующего характера педагогам за почетное звание:	На основании наградных документов	
	Почетная грамота Министерства образования Республики Хакасия		5
	Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации		10
	Звание "Почетный работник общего образования Республики Хакасия		15
	Звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации		15
	Звание "Отличник общего образования Республики Хакасия "		15
	Звание "Отличник общего образования Российской Федерации		15
Звание "Заслуженный учитель Министерства Российской Федерации" и РХ	15		
Звание "Заслуженный учитель Республики Хакасия"	15		
За высокие результаты работ	Наличие победителей и призеров муниципальных и республиканских конкурсов, фестивалей, конференций, спортивных соревнований.	На основании оценочных листов за полугодие.	до 5
	Качество выполняемых работ	Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через педсоветы, научно-практические конференции, РМО, круглые столы, мастер-классы, открытые занятия, профессиональные конкурсы, творческие работы, публикацию работ	На основании оценочных листов за полугодие.
Высокий уровень исполнительской дисциплины		На основании своевременно предоставленной	до 5

За высокий профессионализм и творческий рост педагога	Активное участие педагога и объединения в общественной жизни учреждения и района	По факту наличия	до 10
---	--	------------------	-------

Выплаты стимулирующего характера педагогам за интенсивность труда и высокие результаты работы.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы (на основании коллективного договора). Работникам, для которых данное образовательное учреждение является не основным местом работы, выплаты стимулирующего характера выплачиваются по представлению работника за конкретный результат работы (победы и участие педагога и его воспитанников в конкурсах разного уровня и за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности).

6.5. На основании Закона РХ от 04.10.2004г. № 53 "Об образовании" молодым специалистам (с последующими изменениями). работающим в Учреждении, устанавливаются доплаты в размере 30% ставки (должностного оклада), а имеющим диплом с отличием - 50% в течение трех лет работы.

6.6. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения не должен превышать 15 % от фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе формируется фонд на стимулирование директора, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда экономии заработной платы.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала учреждения приводится в **Приложении 3** к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются выбранной комиссией из членов: профсоюзного комитета учреждения, представителей трудового коллектива, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя.

6.8. Члены комиссии, отвечающие за выполнение определённого показателя стимулирующей надбавки, представляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования:

- при оценивании результативности комиссия использует данные, предоставляемые работниками в процессе самоанализа собственной деятельности и по представлению аналитической информации членами комиссии, отвечающих за тот или иной показатель эффективности. Таким образом, система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:

а) самоанализа деятельности работника;

б) публичного обсуждения результатов на заседании комиссии учреждения;

- при возникновении спорных вопросов, инструментарии и механизмы отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работника учреждения, полностью представляются на заседание трудового коллектива. Решение принимается путем голосования.

6.9. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах.

6.10. Размер фонда стимулирующих выплат распределяется по категориям:

- педагогический персонал - 100%;

6.11. Стимулирующий фонд оплаты труда не выплачивается полностью при:

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие результатов в работе с семьей (конфликтные ситуации);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- нарушение работником педагогической этики;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- отсутствие детей на занятиях детского объединения.

6.12. Все случаи невыплаты рассматриваются руководителем и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), при установлении оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» по профессиональным квалификационным группам

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим осуществляются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность по штатному расписанию	Размер базового оклада	ПК	Индикатор
<u>Общепромышленные должности служащих первого уровня</u>	1	Секретарь-машинистка	3565	1,15	Средне-специальное образование + курсы
				1.10	Средне-специальное
				1,0	Общее образование
<u>Общепромышленные должности служащих второго уровня</u>	2	Заведующий хозяйством	3720	1,15	Средне-специальное образование + курсы
				1.10	Средне-специальное
				1,05	Начальное профессиональное
				1,0	Среднее общее образование
<u>Педагогические работники</u>	2	Педагог дополнительного образования	9605	1,5	Высшая категория
				1,45	Первая категория
				1,4	Вторая категория

				1,35	Высшее образование пед
				1,3	Высшее образ. Не пед.
				1,25	Сред.спец. пед.
				1,2	Сред.спец не пе пед
				1,15	Неполное высшее
				1,0	Начальное профессиональное Среднее общее обр.
	3	Методист МОЦ	9611	1,5	Высшая категория
		Педагог-психолог	9611	1,45	Первая категория
				1,4	Вторая категория
				1,35	Высшее образование пед
				1,25	Сред.спец. пед.
				1,20	Неполное высшее

Работникам обслуживающего персонала устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам. Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается директором персонально в отношении каждого работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента от 1.0 до 1. 15.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности важности выполняемой работы степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность по штатному расписанию	Размер базового оклада	ПК
<u>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</u>	1	Гардеробщик	3565	1,0
	1	Уборщик служебных помещений	3565	1,15
	1	Костюмер	3565	1,0
	1	Рабочий по обслуживанию здания	3816	1,15
	1	Истопник	3816	1,15

Приложение 2

Выплаты компенсационного характера работникам МБУ ДО «Копьевский районный Дом детского творчества»

Выплаты работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

Категории работников	Виды работ	Доплата
Педагоги	Заведование кабинетов	10%
	За работу в сельской местности	25%
Уборщики служебных помещений	За вредность (использование дезинфицирующих средств)	10%
Сторож	За работу в праздничные дни	по ТК
	За работу в ночное время	35%
Кочегар	За работу в праздничные дни	по ТК
	За работу в ночное время	35%
	За вредность	12%
Всем работникам учреждения	За работу в особых климатических условиях	30%
	Районный коэффициент	30%