

СОГЛАСОВАНО:

Общим собранием Трудового коллектива
ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»
протокол № 2 от 12.08.2015 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 12.08.2015 №23-од

Положение

об оплате труда работников ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ).;
- порядок и условия установления выплат компенсационного и характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»(далее именуется – учреждение) и заместителей руководителя учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников

8. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-3 к настоящему Положению.

9. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в

соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

13. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

14. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают 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 признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет двойной размер. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за стаж работы;

выплаты, учитывающие особенности отдельных категорий работников.

20. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем условий выплат стимулирующего характера согласно приложениям 4-5 к настоящему Положению.

21. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.19 производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 200 % оклада.

24. Стимулирующие выплаты за стаж работы.

Для педагогических работников (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, методист), руководителя ОХЭВД и ОУМР в зависимости от педагогического стажа в государственных или муниципальных учреждениях образования и культуры.

Для остальных работников, кроме заместителей директора в зависимости от общего стажа Работника в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;

при стаже от 5 до 10 лет – 15 процентов от должностного оклада;

при стаже от 10 до 15 лет – 20 процентов от должностного оклада;

при стаже свыше 15 лет – 25 процентов от должностного оклада.

25. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам 2-го квалификационного уровня (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, методист) в следующих размерах:

при аттестации на соответствие занимаемой должности – 20% от должностного оклада;

при наличии I квалификационной категории – 40% от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории – 60% от должностного оклада;

26. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, в пределах фонда

оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются;

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

27. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области (далее именуется – Министерство) в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Министерством.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения .

28. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается Министерством.

29. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

30. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

31. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения государственного задания), установленными Министерством, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Министерством.

Для этого Министерство вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется Министерством по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения государственного задания в отчетном периоде.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений.

32. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Заключительные положения.

33. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Министерством.

34. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Министерством.

35. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

36. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Директор ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Н.Ю.Избасарова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2 940

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 360
2 квалификационный	3 570
3 квалификационный уровень	3 780
4 квалификационный уровень	3 885

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 045

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 360
2 квалификационный уровень	3 570
3 квалификационный уровень	3 675
4 квалификационный уровень	3 990
5 квалификационный уровень	4 200

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 410

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	4 463
3 квалификационный уровень	4 515

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
	3 360

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 780
2 квалификационный уровень	3 885

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	4 935
2-й квалификационный уровень	5 040
3-й квалификационный уровень	5 355
4-й квалификационный уровень	5 775

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	5 145
2-й квалификационный уровень	5 460
3-й квалификационный уровень	5 880

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Перечень условий выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений,
работникам учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала
ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат (в % от оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	до 200%
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: соблюдение лицензионных условий и требований	до 100 %
	За выполнение особо важных и срочных заданий	до 50 %
	Сохранение контингента обучающихся	до 50 %
2.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников:	
	1. За общий стаж работы (кроме заместителей директора)	
	а) при стаже от 3 до 5 лет	10 %
	б) при стаже от 5 до 10 лет	15 %
	в) при стаже от 10 до 15 лет	20 %
	г) при стаже свыше 15 лет	25 %
2. За наличие ученой степени, почетного звания: - кандидат наук - доктор наук - за наличие: почетного звания, спортивного звания, нагрудного знака	до 40% до 60% до 30%	
3.	Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит»

Перечень условий выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам ГБОУ ДОД ДУМ «Магнит» (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, методист)

6

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	до 200%
	1. Сохранение контингента обучающихся	до 50%
	2. Своевременное и достоверное предоставление плановой и отчетной документации	до 30%
	3. За участие:	
	а) в экспериментах, конкурсах, проектах	до 50%
	б) в мероприятиях	до 10%
	4. За подготовку обучающегося, воспитанника:	
	а) победителя олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	до 50%
	б) призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	до 30%
	5. За участие в системообразующих конкурсах:	
а) Всероссийских	до 25%	
б) Областных	до 15%	
6. За работу с обучающимися в каникулярное время	до 20%	
2.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников:	
	1. За педагогический стаж работы в государственных или муниципальных учреждениях образования и культуры	
	а) при стаже от 3 до 5 лет	10%
	б) при стаже от 5 до 10 лет	15%
	в) при стаже от 10 до 15 лет	20%
	г) при стаже свыше 15 лет	25%
	2. За особенности отдельных категорий работников:	
	а) при аттестации на соответствие занимаемой должности	20%
	б) при наличии I квалификационной категории	40%
	в) при наличии высшей квалификационной категории	60%
3. За наличие ученой степени, почетного звания:		
- кандидат наук	до 40 %	
- доктор наук	до 60%	
- за наличие: почетного звания, спортивного звания, нагрудного знака	до 30%	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	В % к окладу или в абсолютных размерах, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются