Согласовано:
председатель профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения «Детско-юношеский центр» с.Чугуевка
_____Н.С. Быкова
15 октября 2024 года

Утверждено:
приказ директора
Муниципального бюджетного учреждения
«Детско-юношеский центр»
с.Чугуевка
от 15 октября 2024 года № 169-А

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР» с.ЧУГУЕВКА

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» с.Чугуевка (далее по тексту – МБУ ДО ДЮЦ с.Чугуевка, учреждение) разработано в соответствии с примерным Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – примерное Положение), утверждённом постановлением администрации Чугуевского муниципального округа Приморского края от 3 октября 2024 года № 787-НПА.

I. Общие положения

1.1.Отраслевая система оплаты труда работников МБУ ДО ДЮЦ с.Чугуевка формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Приморского края и органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа;

- установление в учреждении отраслевой системы оплаты труда осуществляется в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа.

1.3. Установление и изменение отраслевой системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учётом прогнозных значений среднемесячной начисленной заработной платы в Приморском крае, установленных Правительством Приморского края.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

1.6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению **до целого рубля в сторону увеличения.**

1.7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда работников образования, распределять средства, предназначенные для оплаты труда так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы **педагогических работников** направлялось **не менее 70 процентов фонда оплаты труда** учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, **утвержденного директором учреждения;**

- настоящего Положения;

-рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного профсоюзного органа работников.

2.1.3. **Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:**

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. **К окладам педагогических работников учреждения, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении.**

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициенты не образует новый оклад.

2.3.3. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг х SUMПК, где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.4. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- по первой квалификационной категории – 15%;

- по высшей квалификационной категории – 20%;

-за специфику выполняемой работы (за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану (обучение детей с ограниченными возможностями здоровья на дому – **10%**).

2.3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории и внутридолжностного категорирования право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном и ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.9. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.10. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, н средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.11. Размеры окладов, ставок заработок плат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размером окладов, ставок заработной Платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклада.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по при-

чине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

в) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада, 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 путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной млаты педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней и неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки.

4. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются и процентах к окладам по **ПКГ,** ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1.Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы: другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу и местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленною для различных видов работе с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» п. 4.2.2. относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата при выполнении работы в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году от установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. «Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте. Устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставка заработной платы - для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы, исчисленной с учётом фактической учебной нагрузки педагогического работника».

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудовою кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,2 за работу в

5) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах г; прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опро-

сов.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее:

- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х до 5 лет - 3 %, от 5 до 10 лет дополнительно по I % за каждый следующий год работы, но не более 10 % за весь период работы);

- **Выплаты стимулирующего характера студентам-практикантам:**

- выплачиваются им при заключении с ними срочного трудовою договора на период до 1 года;

- рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики:

-не зависит от объема учебной нагрузки в неделю.

5.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

- в связи с профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным актом руководителя.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при награждении ведомственными наградами в соответствии с нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации;

- в связи с празднованием Дня учителя. Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Дня педагогов дополнительного образования.

5.8. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

5.11. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Средства бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждений определяется исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения муниципального задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, установленных в соответствии с приложением к настоящему приказу, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, посту чающих от приносящей доход деятельности).

6.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

6.4. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными

законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля среда» на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Оказание материальной помощи работникам учреждения

7.1. В пределах экономии фонда оплаты груда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и её предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнении представительного органа работников

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8. Оплата труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств.

4. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном пунктом «Порядок выплаты материальной помощи» настоящего Положения.

5. Размеры окладов руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения

- Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

МЗПрук. = Пус х ЗПр, где:

МЗПрук. - максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

Пус - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

ЗПр - среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливаются в размере от 1 до 4.
- Кратность оклада руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее – предельная кратность оклада руководителя учреждения) устанавливается в соответствии с приложением № 1 и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.
- В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока (далее-процентная надбавка) к заработной плате, премии по итогам работы, составляет 60 процентов.
- Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

'О ук. = ФОТ ук./ - ∑ 'К СН % 00 %) - МПФ ук.)
2 : 0 % - ∑ СВ%/100%) 00 %, де

РОрук. - оклад руководителя учреждения, в рублях;

ФОТрук. - годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:

ФОТрук. = ЗПр х Пуко х 12мес., в рублях, где

Пуко – предельный уровень кратности окладов руководителей по видам учреждений;

МПФрук. - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% - доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

РКиСН - районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока к заработной плате (далее – процентная надбавка), в процентах.

$\sum$КВ - сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

- Должностной оклад заместителю руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- Должностной оклад главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в

соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных администрацией Чугуевского муниципального округа.

- За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Чугуевском муниципальном округе, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

- Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, место работы которых находится в сельском населённом пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов должностного оклада.

Компенсационные выплаты и их конкретные размеры руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовых договорах.

- Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Чугуевского муниципального округа.
- Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат согласно Приложению к настоящему Положению.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в трудовом договоре в процентах и абсолютных размерах.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежегодно комиссий по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений Чугуевского муниципального округа.

Оценка работы заместителю руководителя и главного бухгалтера учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется руководителем учреждения.

Решение о размере выплат стимулирующего характера руководителю учреждения по представлению управления образования администрации Чугуевского муниципального округа принимает комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений Чугуевского муниципального округа, состав которой утверждается администрацией Чугуевского муниципального округа.

- Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются один раз в год на 01 сентября в процентном отношении к окладам, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных администрацией Чугуевского муниципального округа.
- Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

- При отсутствии или недостатке объёма бюджетных средств учредитель вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
- Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются руководителю учреждения, заместителю руководителей и главному бухгалтеру учреждения:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

-в случае нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года.

▪ За руководителем учреждения, находящемся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

▪ 2.17. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 40

баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$Рн = \left(РОрук + \sum КВ\right) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

Рн - максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

РОрук - размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum КВ$ - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 80 включительно	90
менее 80 - 70 включительно	80
менее 70 - 60 включительно	60
менее 60 – 50 включительно	50
менее 50 – 40 включительно	40
менее 40	не устанавливается

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 40 процентов от их максимального размера.

- Руководителю учреждения по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 80 баллов за отчетный период, по оценке комиссии.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель.

Порядок выплаты материальной помощи

3.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации и в случае юбилея (50, 60 лет).

3.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

3.3. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

9. Заключительные положения

8.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

8.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на её изменение возникает в следующие сроки:

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания и ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.3. Руководители учреждений:

8.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работа, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с коюрыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

8.3.2.Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки

работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников;

8.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников;

8.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к положению по оплате труда работников
МБУ ДО ДЮЦ с.Чугуевка от 15.10.2024
№ 169-А

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПО ВИДУ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Руководитель, начальник центра тестирования и отдела в учреждении дополнительного образования детей	**18 361**
	3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом общеобразовательного учреждения	**23 347**
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, старший вожатый	**15 467**
	2 квалификационный уровень	Концертмейстер, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	**22521**
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, методист, старший педагог дополнительного образования	**22602**

	4 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-логопед (логопед),старший воспитатель, старший методист.	**20 514**
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	**12 619**
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь,калькулятор	**4 963**
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам. лаборант, секретарь руководителя, художник	**7 077**
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	**7 340**
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	**7 516**
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), администратор баз данных, специалист по кадрам, психолог.	**7 954**
Профессии рабочих культуры искусства и кинематографии первого уровня	1 квалификационный уровень	Костюмер	**4 963**
Должности работников культуры искусства и кинематографии	1 квалификационный уровень	Заведующий костюмерной, ведущий дискотеки,	**7 340**

среднего звена (ПКГ служащие второго уровня)		Руководитель Музыкальной части дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор	
Должности работников культуры искусства и кинематографии ведущего звена (ПКГ служащие третьего уровня)	1 квалификационный уровень	Звукооператор	**7 954**
	2 квалификационный уровень	Библиотекарь	**8 096**
Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии (ПКГ служащие четвёртого уровня)	1 квалификационный уровень	Заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-оформительской мастерской	**8 424**
Должности руководящего состава учреждений физической культуры и спорта (ПКГ служащие четвёртого уровня)	1 квалификационный уровень	Заведующий стадионом	**7 954**
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	**7 340**
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, истопник, сторож уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар), оператор котельной, подсобный рабочий (кухонный рабочий), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	**4 963**
	2 квалификационный уровень	Старший машинист (кочегар), старший оператор котельной	**5 310**

Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	**7 094**
	4 квалификационный уровень	Водитель автобуса (по перевозке школьников)	**7 920**
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы			
		Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок,	**7 954**