

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета



С.С. Лобанчук /

«27» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
МБОУ ДО ДЮОЦ



/ В.Е. Попова /

«27» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Детско-юношеского центра города Новоалтайска

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ ДО Детско-юношеского центра города Новоалтайска (далее – Методика) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации города Новоалтайска Алтайского края от «02» декабря 2019 г. №2123 «Об утверждении методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮОЦ, финансируемых за счет средств бюджета городского округа.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников МБОУ ДО ДЮОЦ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дополнительного образования.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮОЦ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города.

1.4. Зарплатная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала, а также компенсационных выплат.

1.5. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Оценочной комиссией МБОУ ДО ДЮОЦ.

1.6. Базовая часть ФОТ обслуживающего персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы обслуживающего персонала руководителем МБОУ ДО ДЮЦ.

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

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом МБОУ ДО ДЮЦ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Режим рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1. Формирование ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ

2.1. Формирование ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета городского округа.

2.2. Размер ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ определяется учредителем.

2.3. ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ делится на фонд работников (ФОТ_р) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}):

$$\text{ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ} = \text{ФОТ}_r + \text{ФОТ}_{\text{цст}}$$

2.4. Централизованный фонд стимулирования руководителей МБОУ ДО ДЮЦ (ФОТ_{цст}) формируется учредителем. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_{\text{МБОУ ДО}} + \text{ФОТ}_{\text{МБУДОЛ}}) \times \text{ц}$$
, где:

ФОТ_{цст} — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ_{МБОУ ДО} - фонд оплаты труда МБОУ ДО ДЮЦ;

ФОТ_{МБУДОЛ} - фонд оплаты труда МБОУ ДО ДЮЦ

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1% ФОТ.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям МБОУ ДО ДЮЦ.

2. Распределение ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ

3.1. При распределении ФОТ в МБОУ ДО ДЮЦ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дополнительного образования (ФОТ педагогического персонала: педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист, педагог – организатор, заведующий отделом);

- на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: делопроизводитель, оператор ИВТ, инженер-электрик, заместитель директора по АХЧ, водитель, диспетчер, механик, рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, истопник);

- на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МБОУ ДО ДЮЦ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направленной на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направленной на формирование заработной платы иных работников учреждения – 65% / 35%.

3.3. ФОТ работников МБОУ ДО ДЮЦ (ФОТ_р) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$ФОТ_r = ФОТ_б + ФОТ_ст$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала: 70% и 30% соответственно.

3.4. Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей части и компенсационных выплат.

Общая часть рассчитывается исходя из базового оклада с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование стаж педагогической деятельности, ученую степень, почетное звание.

3. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника

4.1. Размер оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$S = S_b \times A \times O \times C \times Z$, где;

S – размер оклада педагогического работника;

S_b – базовый оклад (Приложение 1 к настоящей Методике);

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Z – коэффициент, отражающий общественное признание высокого качества работы педагогических работников.

В базовый оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

4.1.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 2 к настоящей Методике).

4.1.2. Коэффициент образования работников МБОУ ДО ДЮЦ определен в соответствии с уровнем образования (приложение 3 к настоящей Методике).

4.1.3. Коэффициент стажа определен согласно общему педагогическому стажу работника для педагогических работников по должности педагог-психолог коэффициент определен стажу работы по данной должности согласно тарифно-квалификационных характеристик (приложение 4 к настоящей Методике).

4.1.4. Коэффициент, отражающий общественное признание высокого качества работы педагогических работников:

1,2 - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,1 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения», почетной грамотой может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4.2. В соответствии с действующим законодательством педагогическим работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу в особых климатических условиях в размере 15% начисленной заработной платы;

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере не менее 4% должностного оклада в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем деления нормы часов за ставку заработной платы и умножения на число часов по учебному плану, с учетом уровня образования, стажа, квалификации и повышений по другим основаниям, предусмотренным пунктом п. 4.1.

4.4. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы.

4. Оклад учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Размеры окладов учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБОУ ДО ДЮЦ устанавливаются директором на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям, к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов (приложение 1 к настоящей Методике). Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБОУ ДО ДЮЦ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- персонифицированные доплаты;
- за работу в оперативном режиме;
- районный коэффициент к заработной плате;

5.1.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере в соответствии с результатами специальной оценки труда на рабочих местах.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, по результатам специальной оценки труда на рабочих местах, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.1.2. МБОУ ДО ДЮЦ осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

5.1.3. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

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

5.1.4. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

- по желанию работника МБОУ ДО ДЮЦ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.5. Компенсационные выплаты, включающие повышенную оплату за сверхурочную работу, оплату работы в ночное время, выходные нерабочие и праздничные дни, должны начисляться работникам после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ;

5.1.6. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику МБОУ ДО ДЮЦ производится доплата;

- размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ ДО ДЮЦ;

5.1.7. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.8. персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего примерного Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

5.1.9. районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Заработная плата работникам должна быть определена в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, после чего к ней начисляется районный коэффициент.

5.2. за работу в оперативном режиме водителю автобуса устанавливается доплата в размере 100% должностного оклада.

5. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работников.

6.1. Для педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- молодым специалистам, выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год - 30% от оклада, второй год - 20%, третий год – 10%);

- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

- премии по итогам работы за учебный год.

6.1.1. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, кроме молодых специалистов первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу; размер выплаты определяется МБОУ ДО ДЮЦ самостоятельно в пределах средств, выделенных МБОУ ДО ДЮЦ на оплату труда.

6.1.2. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций города Новоалтайска, утвержденным приказом Комитета по образованию Администрации города Новоалтайска.

6.1.3. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ (далее – Положение), утверждаемым директором МБОУ ДО ДЮЦ. Размер выплаты устанавливается директором МБОУ ДО ДЮЦ по согласованию с представительным органом работников МБОУ ДО ДЮЦ, к компетенции которого относится указанная функция или выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается МБОУ ДО ДЮЦ в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МБОУ ДО ДЮЦ, утвержденным приказом Комитета по образованию Администрации города Новоалтайска

6.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора МБОУ ДО ДЮЦ.

6.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

6.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ ДО ДЮЦ устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ ДО ДЮЦ, с учетом мнения представительного органа работников МБОУ ДО ДЮЦ.

6. Расчет стимулирующей части фонда оплаты труда работников

7.

8. учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

7.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ДО ДЮЦ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- ежемесячная за качество выполняемых работ;
- ежемесячная за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ);

7.1.1. стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальными актами МБОУ ДО ДЮЦ по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения;

7.1.2. стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальными актами МБОУ ДО ДЮЦ. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса;
- водителю автобуса за профессионализм.

7.1.3. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах МБОУ ДО ДЮЦ.

7.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ДО ДЮЦ определяется руководителем МБОУ ДО согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами МБОУ ДО ДЮЦ, в пределах стимулирующей части ФОТ и должен обеспечивать уровень заработной платы не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБОУ ДО ДЮЦ оформляется приказом директора МБОУ ДО ДЮЦ.

7.4. Водителю автобуса устанавливается доплата в размере 25% от оклада за профессионализм (открытие категории А, В, С, D, E).

8. Оплата труда административно персонала МБОУ ДО ДЮЦ.

8.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений включает в себя размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

8.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений определяются настоящим Положением.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителей устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонифицированная доплата.

Виды выплат компенсационного характера для заместителей руководителей и главных бухгалтеров, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальным бюджетным учреждениям на оплату труда работников.

Компенсационные выплаты, включающие повышенную оплату за сверхурочную работу, оплату работы в ночное время, выходные нерабочие и праздничные дни, за работу в местности с особыми климатическими условиями должны начисляться руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ;

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности руководитель образовательной организации может быть лишен права на стимулирующие выплаты на период действия дисциплинарного взыскания. Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации утверждаются распоряжением Администрации города Новоалтайска.

При окончании срока действия дисциплинарного взыскания руководитель образовательной организации обращается к работодателю с заявлением о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты. Настоящее обращение рассматривается в двухнедельный срок.

В случае если руководитель образовательной организации, лишённый стимулирующих выплат, оспорит дисциплинарное взыскание в судебном порядке и докажет незаконность привлечения его к дисциплинарной ответственности, руководитель образовательной организации будет восстановлен в правах на стимулирующие выплаты в двухнедельный срок с даты вынесения судебного решения.

Восстановленному в правах руководителю образовательной организации, стимулирующие выплаты назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников.

8.5. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений

8.5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с Приложением 2, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$$D_p = (M_{до} \times P_k \times P_{сз}), \text{ где:}$$

D_p – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$M_{до}$ – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

P_k – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 3; данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктом 4.1.4 настоящего постановления.

В Мдо руководителей образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Для определения группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя ежегодно учреждается коллегиальный орган (далее «комиссия»).

В состав комиссии входят: заместитель главы Администрации города по социальным вопросам; председатель комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; заместитель председателя комитета по образованию Администрации города Новоалтайска, главный специалист, инспектор школ; главный специалист, инспектор по работе с семьями, находящимися в социально-опасном положении; главный специалист, инспектор по детским садам; заведующий информационно-методическим кабинетом.

Комиссия созывается ежегодно не позднее 20 сентября. Учрежденные на комиссии группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному окладу применяются для оплаты труда руководителя до следующего созыва комиссии и вынесения ей нового решения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников общеобразовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0

Под фактической численностью работников образовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

8.5.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем образовательной организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

8.5.3. Порядок отнесения руководителей образовательных организаций к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с приложением 2 к данному положению об оплате труда руководителей образовательных организаций.

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

8.5.4. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

8.5.5. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от количества обучающихся, в образовательной организации в следующих границах:

№ п/п	Количество обучающихся в образовательной организации	Максимальная численность должностей заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров
11	До 399 человек	1
22	400- 499 человек	2
33	500- 799 человек	3
44	800- 999 человек	4
55	Более 1000 человек	5

8.5.6. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю образовательной организации за наличие ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных организаций увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом почетного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер образовательного учреждения.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательной организации.

8.5.7. Виды выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления образования, муниципальных бюджетных образовательных учреждений в части своей компетенции, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

8.5.8. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

8.5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

8.5.10. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

8.5.11. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных

республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

8.5.12. Для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

8.5.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

8.5.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, возлагается на руководителя.

8.5.15. В трудовом договоре с руководителем образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящий доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

9. Полномочия руководителя учреждения

9.1. Директор МБОУ ДО ДЮЦ и иных учреждений в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

- утверждает структуру и штатную численность учреждения;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

9.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБОУ ДО ДЮЦ в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника, не ограничиваются.

9.3. Руководитель МБОУ ДО ДЮЦ и иного учреждения использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

10. Заключительные положения

10.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.2. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Директор МБОУ ДО ДЮЦ
города Новоалтайска

В.Е. Попова

Приложение 1
к Методике
формирования и распределения
фонда оплаты труда МБОУ ДО ДЮЦ

РАЗМЕРЫ
минимальных рекомендуемых окладов педагогического,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ДО ДЮЦ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	Музыкальный руководитель, старшая вожатая	7516
	второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7516
	третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7824
	четвертый	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед(логопед), заведующий отделом	7824
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
		делопроизводитель	6563
1	2	3	4

2.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня	
	оператор ИВТ, механик	6563
	заместитель директора по АХЧ	6563
3.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня	
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	
	уборщик служебных помещений	6563
	дворник	6563
	кочегар	6563
	диспетчер	6563
	сторож, вахтер	6563
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6563
	инженер	6563
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
	электрик	6563
	водитель автомобиля	6563
	оператор ИВТ	6563
слесарь-сантехник	6563	
слесарь-электрик	6563	

Приложение 2
к Методике формирования и
распределения фонда оплаты
труда работников МБОУ ДО ДЮЦ

Коэффициент квалификации педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ

Квалификационная категория	Коэффициент
II, соответствие занимаемой должности	1,05
I	1,1
Высшая	1,15

Приложение 3
к Методике формирования и
распределения фонда оплаты
труда работников МБОУ ДО ДЮЦ

Коэффициент образования педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование, неполное высшее	1,05
Прочее	1,0

Приложение 4
к Методике формирования и
распределения фонда оплаты
труда работников МБОУ ДО ДЮЦ

Коэффициент стажа педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ

Стаж	Коэффициент
до 5 лет	1,0
от 5 до 10 лет	1,05
от 10 до 15 лет	1,1
от 15 лет и более	1,15