

Мнение профсоюзного комитета
учтено:

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

Директор
МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник»

_____ И.В. Гончаренко

_____ Э.А. Ароянц

« 26 » февраля 2020 г.

«26 » февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
центра детского технического творчества «Юный техник»
муниципального образования город Краснодар

Раздел I Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования центра детского технического творчества «Юный техник» муниципального образования город Краснодар (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.02.2020 г. № 853 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 №

1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

– Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия установления и размеры оказания материальной помощи;
- порядок и условия расходования экономии фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных показателей и критериев, а также носят разовый характер, в трудовом договоре работника допускается ссылка на настоящее Положение, регулирующее порядок осуществления таких выплат.

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

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

8. Положение разрабатывается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник».

9. Оплата труда работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплату стимулирующего характера направляется не менее 30% фонда оплаты труда.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.08.2013 № 6414 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в дошкольном, общем и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования».

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда

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

10.1. С 1 января 2020 года по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Профессиональная группа /квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Должностной оклад с учётом применения минимального повышающего коэффициента
Должности служащих первого уровня			
Базовый должностной оклад – 5726 рублей			
1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00	5726
Должности служащих третьего уровня – 6405 рублей			
2.	1 квалификационный уровень: специалист по охране труда	0,00	6405

10.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Должностной оклад с учётом применения повышающего коэффициента
Должности педагогических работников – 8794 рубля			
1.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,08	9613,00
2.	3 квалификационный уровень: методист	0,09	9701,00

11. В базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образуют новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. Базовые оклады профессий рабочих:

12.1. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с 1 января 2020 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919

13. Устанавливается соответствие профессий рабочих квалификационным уровням и возможность присвоения квалификационных разрядов:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
квалификационный уровень - первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: сторож, уборщик служебных помещений; 2 квалификационного разряда: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
квалификационный уровень - первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда: водитель автомобиля

14. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

16. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

17. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с

использованием пластиковых карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчётным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

Перед получением заработной платы за вторую половину месяца работнику выдаётся расчётный лист (Приложение № 3).

Раздел III

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

18. Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования;

19. В МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

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

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определённый

период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается также педагогическим работникам при соответствии имеющейся квалификационной категории профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

21. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке и его размерах принимается директором МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Почетный...», «Народный...»);

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

23. Данным Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

– надбавка за интенсивность и эффективность работы;

– надбавка за выслугу лет;

24. Надбавки за интенсивность и эффективность работы устанавливаются:

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

– за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавки устанавливаются на определенный период времени (не более 1 года), по истечении которого могут быть сохранены или отменены (Приложение № 5).

25. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

27. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 21 и 24 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

28. В целях поощрения работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проведение качественной подготовки и организации мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

30. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам

единовременно в размере до 5 окладов:

– при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;

– при присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

– при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– при награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

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

31.1. Выплата отдельным категориям работников, реализующих образовательные программы муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в размере 160 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

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

обслуживающий персонал (водитель транспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений).

31.2. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

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

обслуживающий персонал (водитель транспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений).

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

32. Решение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и эффективность работы принимается директором на основании решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок с участием представителей профсоюзного комитета в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям директора – по представлению директора;
- педагогическим и иным работникам, подчинённым заместителям директора - по представлению заместителей директора;

Право на изменение размера оплаты труда работника возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и эффективность работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи со снижением качества работ, за которые были установлены выплаты;
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов);
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

33. Оплата труда работников, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

34. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест.

МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

37. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

38. Выплата работникам, занимающим соответствующую должность, производится пропорционально рабочей нагрузке и фактически отработанному работником времени по основному месту работы и по основной должности. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата производится за 1 ставку.

39. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата за работу в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 35 % от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

40. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся приказом директора к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

– не менее одинарной части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

41. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Раздел V Материальная помощь

43. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными актами МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник».

44. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника с учётом мнения профсоюзного комитета МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник».

Раздел VI Порядок и условия расходования экономии фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» – это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» в течение года (в том числе по вакантным должностям).

Экономия фонда оплаты труда МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» может быть направлена на выплату работникам:

- материальной помощи;
- премии в целях поощрения работников.

Выплаты материальной помощи и премии работникам МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» за счет экономии фонда оплаты труда производятся в соответствии с приказом директора.

Раздел VII Оплата труда заместителей директора

45. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

46. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора.

47. Должностные оклады заместителей директора подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в соответствии с Разделом III настоящего Положения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счёт всех источников

финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5 и устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей размещается на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара в разделе департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар не позднее 1 апреля года, следующего за отчётным периодом.

Обработка персональных данных руководителя и его заместителей осуществляется на основании их письменных согласий.

Раздел VIII

Штатное расписание

49. Директор формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда по согласованию с департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

50. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник».

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

52. Численный состав работников МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Настоящее положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник».

Протокол общего собрания № 15 от « 26 » февраля 2020 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

**ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник»**

1. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из оклада, установленного в соответствии с настоящим Положением, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2. Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$Оп = \frac{(Ом \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Оп – оклад педагогического работника;

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

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

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

Уф – фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, группах, объединениях, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

– при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

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

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

6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ ДО ЦДТТ «Юный техник», участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

ЛИЦЕВЫЕ СЧЕТА РАБОТНИКОВ

Наименование учреждения _____				
Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
Наименование учреждения _____				
Ф.И.О. _____ Таб. № _____				
отработано: _____ часов _____				
сумма льгот: _____ сумма льгот с нач. года: _____				
должность: _____				
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы				
начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма
1 1 должностной оклад			100 1 НДФЛ	
13 5 допл. разовая (стим.) сумм.				
13 35 стимулирующая допл. (сумм.)				
23 5 за выслугу лет				
Компенсация за задержку з/пл				
итого начислено		итого удержано		
К выплате :				
с _____ -:совокупный доход _____ облагаемый доход _____				
118 1 аванс на пл/карты				
118 2 зарплата на пл/карты (211)				
Страховые взносы:	Совокупный доход Облагаемый доход НДФЛ Начислено Страховая часть Накопительная часть ФСС ФОМС		Перечислено во внебюджетные фонды	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
"Юный техник"

Код	Наименование	Расшифровка
001.000	Гарантированная оплата труда	
001.001	Должностной оклад	Оклад (должностной оклад), ставка з/платы
001.002	Кор-ка должностной оклад	Кор-ка оплаты по должностному окладу, ставке з/платы
001.003	Почасовая оплата	Почасовая оплата
001.004	Кор-ка почасовой оплаты	Корректировка почасовой оплаты
001.006	Оплата по среднему	Сохранение з/платы в период командировок, курсов и других видов обучения по инициативе работодателя, а также других дней - невыхода согласно трудового кодекса и постановлениям правительства
001.007	Кор-ка оплаты по среднему	Корректировка сохранения з/платы в период командировок, курсов и других видов обучения по инициативе работодателя, а также других дней - невыхода согласно трудового кодекса и постановлениям правительства
003.000	Выплата премии	
003.001	Премия (сумма)	Выплата премии
003.002	Премия за качество выполняемых работ, сумма	Единовременная выплата за качество выполняемых работ, сумма
003.004	Премия в связи с профес. праздником, сумма	Выплата премии в связи с профессиональным праздником
003.005	Премия по итогам работы за год, сумма	Выплата премии по итогам работы за год
003.013	Премия по итогам работы за месяц, сумма	Выплата премии по итогам работы за месяц
004.000	Выплаты стимулирующего характера	
004.001	За квалифик. категорию %	Выплата за квалификационную категорию
004.003	Персональный коэффициент	Персональная надбавка к окладу работников учреждения (в том числе и руководителям)
004.004	Надбавка за интенсивность и эффективность работы, сумма	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, сумма
004.006	Надбавка за интенсивность и эффективность работы, сумма	Надбавка за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, сумма
004.008	Надбавка за интенсивность и эффективность работы, сумма	Надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), сумма
004.010		Надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы, сумма
004.012		Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, сумма
004.014	Надбавка за выслугу лет, %	Надбавка за выслугу лет, %
004.016	Выплаты стим. характера отдельным категориям	Выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников

	работников	(Постановление № 1732 от 25.03.2014)
004.017	Выплаты стим. характера отдельным категориям работников, корректировка	Выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников (Постановление № 1732 от 25.03.2014)
004.019	Доплата руководству, %	Доплата руководству
004.025	Доплата молодому педагогу (краевая)	Краевая доплата молодому педагогу 3000 руб. (Приказ № 3053 от 24.08.2018)
004.027	Доплата за платные услуги	за организацию платных дополнительных услуг
004.028	Доплата молодым спец-там	Доплата молодым специалистам
005.000	Больничный лист	
005.001	Больничный	Пособие по временной нетруд-ти за счёт средств ФСС
005.002	Декретный отпуск	Пособие по временной нетруд-ти по беременности и родам
005.003	Производственная травма	Пособие по временной нетрудоспособности, вызванной последствиями несчастного случая на производстве, обострением профессионального заболевания
005.004	Корректировка больничного листа	Корректировка больничного листа
005.005	Корректировка декретного отпуска	Корректировка пособия по временной нетрудоспособности по беременности и родам
005.006	Больничный лист 3 дня (корректировка)	Корректировка пособия по временной нетрудоспособности за счёт ФОТ учреждения
006.000	Отпускные	
006.001	Ежегодный отпуск	Оплата ежегодного отпуска
006.002	Отпуск корректировка	Отпуск корректировка
007.000	Расчёт при увольнении	
007.001	Компенсация за неисп. отпуск	Компенсация за неиспользованный отпуск
007.002	Выходное пособие	Выходное пособие при увольнении
007.004	Выходное пособие на пенсию	Выходное пособие на пенсию
008.000	Выплаты компенсационного характера	
008.001	Выплата за раб. в ноч. время	Выплата за работу в ночное время
008.002	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
008.006	Доплата до МРОТ	Доплата до минимального размера оплаты труда
008.014	Выплата за увеличение объёма работы, сумма	Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы
008.019	Замещение, часы	Замещение в ДОУ и УДО, часы
009.000	Пособия	
009.001	Единовременное пособие при рождении ребёнка	Единовременное пособие при рождении ребёнка
009.002	Пособие по уходу за первым ребёнком до 1,5 лет	Ежемесячное пособие по уходу за первым ребёнком со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 1,5 лет
009.003	Пособие по уходу за ребёнком до 3 лет	Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком) до 3 лет
009.004	Пособие по ранним срокам беременности	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности
009.005	Пособие на погребение	Пособие на погребение

009.006	Пособие по уходу за вторым и последующими детьми до 1,5 лет	Ежемесячное пособие по уходу за вторым ребёнком и последующими детьми со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 1,5 лет
010.000	Социальная поддержка	
011.000	Материальная помощь	
011.001	Мат. помощь на погребение	Материальная помощь на погребение
011.004	Материальная помощь (особая)	Материальная помощь в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством
011.005	Материальная помощь в связи с бракосочетанием	Материальная помощь в связи с регистрацией брака
011.006	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	Материальная помощь в связи с рождением ребенка
011.007	Материальная помощь в связи с юбилеем	Материальная помощь в связи с юбилеем
011.008	Материальная помощь в связи с профес. праздником	Материальная помощь в связи с профессиональным праздником
013.000	Удержания по акту проверки	
013.001	Удержания по акту проверки	Удержания по акту проверки
100.000	НДФЛ	
100.001	НДФЛ	НДФЛ (13%)
100.002	НДФЛ кор-ка за прош. год	НДФЛ
100.003	НДФЛ по повыш. ставке	НДФЛ по повышенной ставке (30%)
102.000	Профсоюзные взносы	
102.001	Профсоюзные взносы	Удержание профсоюзных взносов
102.002	Профсоюзные взносы кор-ка	Удержание профсоюзных взносов
113.000	Прочие удержания	
113.006	Доп. страх. взносы (по заявл.)	Доп. страх. взносы (по заявлению)
113.007	Кредит	Кредит по заявлению работника
117.000	Переброска по статьям	
117.001	Переброска 211	Переброска с 211
117.002	Переброска 213	Переброска с 213
117.003	Переброска 266	Переброска с 266
118.000	Вид перечислений	
118.001	З/пл за 1-ую полов. мес. на пластиковые карты	Перечисление з/платы за первую половину месяца через банковский счёт с использованием банковских карт
118.002	Зарплата на пластиковые карты	Перечисление з/платы через банковский счёт с использованием банковских карт
118.003	Межрасчет на пластиковые карты	Перечисление межрасчёта з/платы через банковский счёт с использованием банковских карт
118.004	Пособие за счет средств ФСС на пластиковые карты	Пособие по временной нетруд-ти работников, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и другие пособия за счет средств ФСС
118.005	Пособие по уходу за ребенком до 3-х лет на пластиковые карты	Пособие матерям по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет
118.006	Пособие по б/листам первые 3 дня за счет средств организации на пл/карты	Пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств организации первые 3 календарных дня

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

**Критерии установления стимулирующих надбавок
за интенсивность и эффективность работы**

№ п/п	Критерии стимулирующих надбавок	Размер надбавки
Административный персонал		
Заместитель директора по УВР		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
4.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 30000
5.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 20000
Заместитель директора по АХР		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Заместитель директора по УМР		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
4.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 30000
5.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 20000
Педагогический персонал		
Педагог дополнительного образования		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
4.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 30000
5.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 20000
Педагог-организатор		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с	до 15000

	производственной необходимостью)	
4.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 30000
5.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 20000
Методист		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
4.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 30000
5.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 20000
Учебно-вспомогательный персонал		
Делопроизводитель		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Специалист по охране труда		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Обслуживающий персонал		
Водитель автомобиля		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Уборщик служебных помещений		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000
Сторож		
1.	за выполнение особо важных или срочных работ	до 20000
2.	за сложность и напряженность выполняемой работы	до 20000
3.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (в связи с производственной необходимостью)	до 15000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО ЦДТТ
«Юный техник»

Дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

1. Работодатель при наличии финансовых возможностей предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака в размере до 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере до 3000 рублей;
- в связи с призывом на военную службу в размере до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере до 3000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству Профкома) – до 2000 рублей.

2. Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает денежное вознаграждение в связи с юбилеями 25 лет и выше при стаже работы в учреждении:

- до 5 лет в размере до 2000 рублей;
- от 5 лет до 10 лет в размере до 50% от тарифной ставки;
- от 10 лет и выше в размере до 1 тарифной ставки.

3. Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:

- при стаже работы в организации более 10 лет в размере до 50% тарифной ставки;
- при стаже работы в организации более 20 лет в размере до 1 тарифной ставки.

4. Предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения Профкома:

- в случае свадьбы Работника или свадьбы детей Работника – до 3-х календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 3-х календарных дней.