



Муниципальное образование
«Выборгский район» Ленинградской области
муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
« ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета
 Виноградова Н.И.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУДОД « Дворец детского
(юношеского) творчества»
 Филиппова Е.С.
Приказ № 193-01.09 от 02 июня 2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № 13 от 29 мая 2015 года

г.Выборг

2015г.

1. Общие положения

Настоящее «Положение об оплате труда» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области № 7966 от 26.12.2013 г «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями N1610 от 25.03.2014 г.), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.

Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) творчества» (далее - Учреждение) и работниками Учреждения.

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, перечень компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях, «8» и «23» числа два раза в месяц, путём перечисления на банковские карты сотрудников, согласно личным заявлениям.

Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в сфере оплаты труда, локальными актами Учреждения.

Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (ставок) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из местного бюджета и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, установленной Уставом Учреждения.

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется Распоряжением комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области, в пределах, утвержденных по местному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Базовый должностной оклад (оклад) работников Учреждения может быть индексируем в течение текущего года, согласно Постановлениям Правительства РФ, законодательным актам правительства РФ и Ленинградской области, решению Совета депутатов о местном бюджете МО «Выборгский район» Ленинградской области.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

Штатное расписание работников Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности работников данного Учреждения.

Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Работникам производятся выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются приказом по Учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников:

Наименование выплаты	Размер выплаты
за выполнение сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса РФ): - за первые два часа работы - последующие часы	- не менее чем в полуторном размере; - не менее чем в двойном размере
за работу в выходные и праздничные дни	- в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
за работу в ночное время	20% должностного оклада, рассчитанного за час работы

По результатам аттестации рабочих мест приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым устанавливается

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

Режим рабочего времени сторожей определяется графиком работы. График работы доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Для соблюдения установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год.

Оплата труда сторожей производится исходя из должного оклада. Работа сторожей в ночное время оплачивается в повышенном размере с доплатой 20 процентов от оплаты, рассчитанной за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Работа сторожей в нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Оплата труда работников по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (ставки) и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

3. Размеры и порядок установления должностных окладов

Порядок установления должностного оклада работника формируется из расчётной величины и межуровневого коэффициента, согласно занимаемой должности.

Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) должностей на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера минимального оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем

Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

№ п/п	Наименование должности	Межуровневый коэффициент, согласно занимаемой должности
1	Педагог дополнительного образования (средне-специальное образование)	1,5
2	Педагог дополнительного образования (высшее образование)	1,8
3	Педагог-организатор (средне-специальное образование)	1,5
4	Педагог-организатор (высшее образование)	1,8
5	Методист (средне-специальное образование)	1,6
6	Методист (высшее образование)	1,9
7	Концертмейстер (средне-специальное образование)	1,5
8	Концертмейстер (высшее образование)	1,8
9	Бухгалтер	1,5082
10	Экономист	1,5082
11	Режиссер	1,7541
12	Документовед	1,5082
13	Секретарь учебной части	1,25
14	Специалист по кадрам	1,5082
15	Инженер по обслуживанию компьютерной техники	1,5082
16	Художник-модельер	1,2803
17	Звукорежиссер	1,7541
18	Заведующий хозяйством	1,2459
19	Заведующий костюмерной	1,2803
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (столяр, плотник, электрик)	1,0328
21	Уборщик	1,00
22	Сторож	1,00
23	Дворник	1,00
24	Вахтер	1,00
25	Гардеробщик	1,00
26	Художник - постановщик	1,2803
27	Механик	1,4262
28	Водитель автобуса	1,4262

4. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат

Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональные надбавки.

Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются в «Положении о порядке установления стимулирующих

выплат» в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

Для расчета величины СДО (среднего должностного оклада) принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя Учреждения штатному расписанию.

Величина СДО (среднего должностного оклада) определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом приложений 4.2

«Положение о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» № 7966 от 26.12.2013 г.

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО (среднего должностного оклада), применяемый для расчета должностного оклада руководителя Учреждения, в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
II	2,75

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, ежегодно утверждается приказом главного распорядителя, которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области (далее - уполномоченный орган), на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января, либо 1 сентября текущего года.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера

устанавливаются, соответственно, в размере 90 и 80 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу руководителю Учреждения.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью *Е. Филиппова* листов.

Директор МБОУ ДЮД «Дворец Детского
(юношеского) творчества»

Е. Филиппова
Е. С. Филиппова

