

С учётом мнения профсоюзного
комитета МОУ ДО «ГЦТТ»

(председатель ППО)
« ____ » _____ 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОУ ДО «ГЦТТ»

П.Б. Чистякова
« ____ » _____ 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА ТЕХНИЧЕСКОГО
ТВОРЧЕСТВА»
(МОУ ДО «ГЦТТ»)**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МОУ ДО «ГЦТТ» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области, решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, постановлением мэрии г. Ярославля от 20 октября 2011 г. N 2801 "Об утверждении размера базового оклада (базовой ставки заработной платы), объёмных показателей и порядка отнесения муниципальных образовательных учреждений города Ярославля к группам по оплате труда руководителей" и распространяется на работников МОУ ДО «ГЦТТ, финансируемой за счет средств местного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

1.3. Основными целями формирования ФОТ являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательного учреждения.

1.4. Формирование ФОТ работников МОУ ДО «ГЦТТ» базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.5. ФОТ формируется на календарный год.

1.6. МОУ ДО «ГЦТТ», руководствуясь методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников МОУ ДО «ГЦТТ».

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых положений, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности соответствуют уставным целям учреждения.

2. Формирование ФОТ МОУ ДО «ГЦТТ»

2.1. ФОТ включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада. Размер базового оклада утверждается муниципальным правовым актом мэрии

города Ярославля.

2.1.2. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы):

- размер базового оклада (далее – ОКб) составляет 4611,00 руб. (для руководящих работников образовательного учреждения, для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников);
- согласно постановлению Правительства ЯО от 21.03.2014 № 233-п "О внесении изменений в постановление Правительства области от 29.06.2011 № 465-п "Размер базового оклада для категории работников "педагогические работники образовательных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в иных образовательных учреждениях)" составляет 5994 рубля., установлен с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, определенной в размере 100 рублей.

2.1.3. Выплата за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы.

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почётное звание (нагрудный знак) «Почетный работник»	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.)(и (или) государственные награды (ордера, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, физической культуры и спорта	20%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	3000 руб. 7000 руб.

Примечание: при одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к

должностному окладу устанавливается по одному основанию, предусмотренному пунктом 2 таблицы.

2.1.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных и предусматриваемыми действующим законодательством.

Конкретный размер доплат работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяется образовательным учреждением в зависимости от продолжительности их работы в таких условиях и устанавливается по результатам аттестации их рабочих мест (условий труда). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

2.2. Методика расчета должностных окладов работников образовательного учреждения.

2.2.1. Схема расчета должностных окладов руководящих работников образовательных учреждений.

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент группы (К_{гр}):

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Группа образовательного учреждения по оплате труда руководителей устанавливается муниципальным правовым актом руководителя структурного подразделения мэрии города Ярославля, обладающего правами юридического лица и являющегося учредителем в отношении соответствующего образовательного учреждения.

Объемные показатели и порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей утверждаются муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля.

Коэффициент квалификационной категории руководящих работников образовательного учреждения сохраняется на период действия квалификационной категории, присвоенной до 1 января 2011 года.

Коэффициент стажа руководящей работы применяется для расчета должностных окладов руководящих работников, не имеющих квалификационной категории в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении порядка проведения, аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд):

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения (директор, заведующий)	1,0
Заместитель руководителя образовательного учреждения, (директора, заведующего). Руководитель филиала образовательного учреждения, старший мастер	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала	0,6

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
I	0,2
высшая	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы применяется для расчета должностных окладов руководящих работников, не имеющих квалификационную категорию.

Должностные оклады (ОКд) руководящих работников образовательных учреждений, имеющих квалификационную категорию, с учетом Кгр, Кд и Ккв рассчитываются по схеме:

$$ОК_{д} = ОК_{б} (К_{гр} * К_{д} + К_{кв})$$

Должностные оклады (ОК_д) руководящих работников образовательных учреждений, не имеющих квалификационной категории, с учетом К_{гр}, К_д и К_с рассчитываются по схеме:

$$ОК_{д} = ОК_{б} (К_{гр} * К_{д} + К_{с}).$$

2.2.2 Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент квалификационной категории (0,2) сохраняется на период действия второй квалификационной категории педагогических работников образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (К_о):

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К_с):

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (К_{кв}).

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
I	0,4
высшая	0,8

<*> Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Коэффициент напряженности (Кн):

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1.	Педагогические работники образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, основную общеобразовательную программу дошкольного образования	
	Старший методист (тренер-преподаватель, инструктор, методист, воспитатель), преподаватель	0,25
	Методист, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель	0,1
1	2	3
	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог - организатор, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, концертмейстер, логопед, старший вожатый, инструктор по физической культуре, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму)	0,05

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников с учетом коэффициентов Ко, Кс, Ккв, Кн рассчитываются по схеме:

$$ОК_d = ОК_b (1 + К_o + К_c + К_{кв} + К_n).$$

2.2.3. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Ку_{гр}):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
--	--------------------

Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов рассчитываются по схеме:

$$\text{ОКд} = \text{ОКб} (\text{Кугр} + \text{Ккву}).$$

2.3 Коэффициент образовательного учреждения.

Коэффициент:

- коэффициент специфики работы учреждения (Кср от 0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные
--	--

	выплаты
1	2
1. Повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы)	
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%, в соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 15.07.64 N 620 и от 12.04.84 N 318, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, в возрасте до 30 лет, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы в соответствии с полученной квалификацией менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования	30 %, в соответствии с Законом Ярославской области от 27 июня 2007г. № 45-з, Кс = 0,3
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки, в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	4-12%, в соответствии со статьёй 147 ТК РФ, приложением 2 к решению муниципалитета г. Ярославля от 15.09.2011 №524 «Методика расчёта должностных окладов работников муниципальных

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2.4. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений.

Заработная плата работников образовательных учреждений, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не может быть ниже 7500,00 рублей в месяц.

3. Выплата заработной платы, иных платежей.

3.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам в кассе Учреждения, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный трудовым договором.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

3.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.