

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Директор департамента образования Администрации города Омска _____ Л.Г.Ефимова « _____ » _____ 2019г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» _____ Н.П. Разумова Приказ № __ от _____ 2019г.</p>
<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель профсоюзного комитета бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» _____ Р.И. Гвоздева Протокол № _____ от _____ 2019г.</p>	<p>ПРИНЯТО</p> <p>Общим собранием трудового коллектива бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» протокол № _____ от _____ 2019г.</p>

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования города Омска
«Городской Дворец детского (юношеского) творчества»
(редакция №5)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных образовательных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», постановлением администрации города Омска от 20.05.2014 № 665-п, приказом департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города

Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», Коллективным договором, Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.4. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе труда работников бюджетных образовательных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», постановлением Администрации города Омска от 20.05.2014 № 665-п, приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска и бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска.

1.4.1. В случаях, когда работник имеет право на повышение базового оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, повышение оклада, ставки заработной платы по каждому основанию исчисляется из оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

1.4.2. Повышение окладов, ставок заработной платы по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, образует новые размеры окладов, ставок заработной платы, применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

1.4.3. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включен в базовый оклад педагогических работников.

1.5. Фонд оплаты труда формируется за счет бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также собственных средств Учреждения, полученных из внебюджетных источников.

2. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

2.1. Оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается самостоятельно руководителем Учреждения на 10–30%

ниже оклада руководителя с предъявлением в отдел управления персоналом Управления организационно-кадрового и документального обеспечения департамента образования Администрации города Омска и в отдел планово-экономической работы управления финансов, экономики и бухгалтерского учета департамента образования Администрации города Омска письменного мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителями руководителя и главным бухгалтером должностных обязанностей.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников (основной персонал).

3.1. Размер оклада, ставки заработной платы может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы следующим педагогическим работникам:

1) имеющим первую квалификационную категорию - на 10 процентов;
2) имеющим высшую квалификационную категорию - на 20 процентов;
3) имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук - на 25 процентов;

- кандидата наук - на 15 процентов;

4) имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью, - на 10 процентов;

5) осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья - на 15 - 20 процентов;

б) имеющим стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет - на 15 процентов;

- свыше 10 лет - на 20 процентов;

7) поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение, в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией, согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:

- до 1 года включительно - на 20 процентов;

- от 1 года до 2 лет включительно - на 40 процентов;

- от 2 лет до 3 лет включительно - на 60 процентов.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

4.1. Рекомендуемые размеры окладов специалистов и служащих Учреждения, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

5.1. Рекомендуемые размеры окладов руководителей структурных подразделений Учреждения, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

5.2. Размер оклада может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада следующим руководителям структурных подразделений:

- 1) имеющим вторую квалификационную категорию, - на 5 %,
- 2) имеющим первую квалификационную категорию, на 10%,
- 4) имеющим высшую квалификационную категорию, - на 15%

6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

6.1. Рекомендуемые размеры окладов медицинских работников Учреждения, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

7. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения по профессиям рабочих

7.1. Рекомендуемые размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, установленные согласно Приложению № 1 к настоящему Положению,

устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам *общеотраслевых профессий рабочих*, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп *общеотраслевых профессий рабочих*".

8. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты *компенсационного характера* устанавливаются с учетом условий труда работников к окладам, ставкам заработной платы в процентах к окладу, ставке или в абсолютных размерах.

8.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 процентов от оклада.

Условием осуществления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, является наличие акта специальной оценки труда аккредитованной сторонней организацией.

2) выплаты по районному коэффициенту являются обязательными, устанавливаются в размере 15 процентов и начисляются на всю сумму заработной платы;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания;

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- за увеличение объемов работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Размер доплаты за *совмещение профессий* (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, утверждается приказом руководителя.

8.4. Размер доплаты за *расширение зон обслуживания* и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым

договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, утверждается приказом руководителя.

8.5. Размер доплаты за *увеличение объема работы* или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, утверждается приказом руководителя.

8.6. Каждый час работы в *ночное время* оплачивается в повышенном размере (не менее 35 процентов оклада за каждый час работы) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 до 6 часов.

8.7. Доплата за работу в *выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа по учреждению или графика работы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.8. Повышенная оплата *сверхурочной работы* определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников, к окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

9.2. Под стимулирующими выплатами следует понимать доплаты и надбавки, учитывающие интенсивность, сложность, особые условия труда конкретного работника: доплаты, вводимые в целях обеспечения заинтересованности работников в повышении своей квалификации, росте профессионального мастерства, продолжительной работе в данном учреждении или системе.

9.3. Работникам могут устанавливаться *следующие виды выплат стимулирующего характера*:

1) ежемесячная персональная надбавка за выполнение особо важных и сложных работ (на срок выполнения этих работ);

2) ежемесячная надбавка медицинским работникам, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и служащим за стаж работы по специальности;

3) ежемесячная надбавка за руководство МО, творческими группами педагогов;

4) ежемесячная доплата отдельным категориям работников в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы;

5) ежемесячная доплата педагогическим работникам, организующим образовательную деятельность в детских объединениях, которым присвоено звание «Образцовый детский коллектив»;

6) иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Приложением № 2 к данному Положению.

9.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности устанавливается, включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в Учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

9.5. Ежемесячная *надбавка за стаж работы* устанавливается в следующих размерах:

1) *медицинским работникам*:

- до 5 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 2 до 5 лет;

- от 5 до 10 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 5 до 10 лет;

- от 10 до 15 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 10 до 20 лет;

- от 15 до 20 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы свыше 20 лет;

2) *руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим*:

- до 5 процентов оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;

- от 5 до 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;

- от 10 до 15 процентов оклада при стаже работы более 5 лет.

9.6. Руководителям структурных подразделений устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за наличие почетного звания «Отличник народного просвещения», "Почетный работник общего образования».

9.7. *Заместителям руководителя, главному бухгалтеру* устанавливаются следующие виды выплат *стимулирующего* характера:

1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру по результатам работы за месяц, квартал, год выплачиваются премии с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, которые устанавливаются учреждением.

Максимальный размер премии за счет бюджетных ассигнований по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяется Учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, но не более 4 окладов в год.

При условии исполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером функций и полномочий контрактного управляющего в

соответствии с Федеральным законом "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, но не более 5 окладов в год.

9.8. *Заместителям руководителя, главному бухгалтеру* устанавливаются, при наличии финансовой возможности, следующие иные выплаты *стимулирующего* характера:

1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетных званий СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", в социальной сфере;

3) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания «Отличник народного просвещения», "Почетный работник общего образования";

4) ежемесячная надбавка за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации.

5) другое.

9.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и согласованном с департаментом образования Администрации города Омска.

9.10. Ежемесячные постоянные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы (без учета выплат компенсационного характера и разовых стимулирующих выплат) или в абсолютном выражении на определенный период (учебный год, полугодие, учебную четверть или др., но не более, чем на год).

9.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, изданным на основании решения *комиссии Учреждения* по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Положение о комиссии, состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

9.13. При ежемесячных выплатах надбавки за результативность и интенсивность труда, за качество выполненных работ, при определении суммы выплаты в соответствии с критериями стоимость 1 балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда работников к количеству набранных баллов работниками.

9.14. 10 процентов от стимулирующей части ФОТ руководитель Учреждения вправе распределить самостоятельно для поощрения работников, исполняющих качественно и результативно работу по поручению администрации Учреждения.

9.15. Стимулирующие выплаты за организацию и проведение платных образовательных услуг могут осуществляться как за счет бюджетных так и (или) внебюджетных финансовых средств.

10. Премирование работников

10.1. Настоящим Положением устанавливаются система и условия премирования работников. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и др.

10.2. При решении вопроса о размере премии принимаются во внимание: сложность и важность выполненных работ; оперативность и качество выполнения работ; интенсивность и напряженность работы; инициативность и творческое отношение к делу.

10.3. В учреждении, при наличии финансовых средств, могут устанавливаться следующие премии:

- 1) премия за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.;
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия за добросовестный многолетний труд к праздничным профессиональным датам, юбилейным датам со дня рождения, юбилейным датам учреждения и детских объединений, в связи с уходом работника на заслуженный пенсионный отдых;
- 4) премия за привлечение спонсорских, грантовых и других источников финансирования с целью укрепления материальной базы учреждения, вложения средств в ремонтно-строительные работы, вовлечения средств в организацию образовательного процесса;
- 5) за личное участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (кроме дистанционных): участник, победитель, призер, лауреат, финалист;

б) за результативную работу по организации каникулярного времени учащихся ;

7) другое.

10.4. Премия устанавливается приказом директора учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения с обоснованием назначения указанной премии.

10.5. Представления о премировании должны содержать информацию о выполненных особо важных и срочных работах, степени участия работников в выполнении этих работ и предложения о размере премии.

10.6. Расходы на выплату премий, определенных в соответствии с настоящим Положением, осуществляются при наличии средств, доведенных Учреждению в пределах средств, предусмотренных на стимулирование работников учреждения Планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год. Премии могут выплачиваться и за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

10.7. Премии, указанные в настоящем разделе Положения, назначаются и утверждаются приказом по учреждению в твердой сумме.

10.8. Оклад (должностной оклад) и выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

10.9. Работникам Учреждения, занятым по совместительству либо отработавшим неполный рабочий месяц, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление премий, указанных в настоящем разделе Положения, производится в твердой сумме, указанной в приказе по учреждению (пропорциональность отработанного времени в размере премии учтена).

11. Заключительные положения

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

11.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

11.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11.5. За совершение дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых

обязанностей, руководитель имеет право применить в отношении него дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания влечет за собой снижение стимулирующей выплаты или отмена ее в полной мере на определенный период, снижение премии или лишение премии.

11.6. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» вступает в законную силу с 01 сентября 2019 года.
