

Принято на педагогическом
совете протокол №_1 от
30.08.2018



Положение об оплате труда работников МБУДО «ЦСТ Кытмановского района»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр спорта и творчества Кытмановского района» (далее - Положение) определяет требования к системе оплаты и стимулирования труда работников дополнительного образовательного учреждения муниципального образования "Кытмановский район", реализующего программы дополнительного образования (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами Администрации Кытмановского района, комитета Администрации Кытмановского района по образованию.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования плановой цифрой.

ОФОТ - суммарные денежные средства организации, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам.

(оклад + надбавки: стажевые, за сложность + районный и северн. Коэффициент = фонд заработной платы за месяц*12=ОФОТгод)

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части и стимулирующей части определяется образовательным учреждением самостоятельно, при этом доля стимулирующей части не может составлять не менее 10% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель и др.) ;
- иные категории педагогических работников (методист, концертмейстер, и др.);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения, его заместители, и др.);
- учебно - вспомогательный персонал образовательного учреждения (костюмер, художник, бухгалтер, техник по компьютерному оборудованию и др.);
- младший обслуживающий персонал (уборщик, и др.);

3.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера и стимулирующего характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.6. Новая система оплаты труда работникам по основному месту работы введена с 15 августа 2017 года.

4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников МБУДО «ЦСТ Кытмановского района»

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо}.$$

4.2. Общая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо) определяется суммированием общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТо} = \text{SUM} \text{ФОТоп},$$

где ФОТоп – общая часть заработной платы педагогического работника.

Общая часть заработной платы педагога рассчитывается исходя из величины должностного оклада, с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы, группы должностей и уровень квалификации;

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени с определенным количеством учащихся.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{ТС} \times \text{ГОТ} \times \text{К} \times \text{С} \times \text{О} \times \text{С}1.25 + 15 \% (\text{р.к.}), \text{ где}$$

ТС- тарифная ставка, берется из расчета: к-во часов на 1 педагога (ставка-18 часов)

ГОТ- группа оплаты труда, зависит от количественных показателей образовательного учреждения по итогам аттестации

К – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (К) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, аттестованных на соответствие занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

С – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Повышающий коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (К) составляет:

стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,10

стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15
--	------

О – коэффициент, учитывающий уровень образования;

Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования (О) может составлять (в соответствии с требованиями профессионального стандарта):

среднее (полное) образование	1,00
среднее профессиональное образование	1,05
высшее профессиональное	1,10

С 1,25- сельский коэффициент;

Величина всех повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МБУДО «ЦСТ Кытмановского района»

5.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда работникам по основному месту работы.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, являются критерии, отражающие результаты его работы.

5.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат в образовательном учреждении определяются локальными нормативными актами учреждения или коллективными договорами.

5.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для работников образовательного учреждения являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье учащихся;
- 3) воспитание учащихся;
- 4) сохранность контингента;
- 5) достижение творческих успехов воспитанников и преподавателей;
- 6) достижение спортивных результатов воспитанников и преподавателей.

6. Оплата труда руководителя МБУДО «ЦСТ Кытмановского района»

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются уполномоченным органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре с учетом настоящего Положения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда:

$ДО = ТС \times ГОТ \times К \times С \times О \times С1.25 + 15 \% (р.к.)$, где

ТС- тарифная ставка, берется из расчета: к-во часов на 1 педагога (ставка-18 часов)

ГОТ- группа оплаты труда, зависит от количественных показателей образовательного учреждения по итогам аттестации

К – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (К) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, аттестованных на соответствие занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

С – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Повышающий коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (С) составляет:

стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,10
стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15

О – коэффициент, учитывающий уровень образования;

Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования (О) может составлять (в соответствии с требованиями профессионального стандарта):

среднее (полное) образование	1,00
среднее профессиональное образование	1,05
высшее профессиональное	1,10

С 1,25- сельский коэффициент;

6.3. Отнесение к группам по оплате труда руководителя образовательного учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (вид, категория образовательного учреждения, количество обучающихся, количество работников, наличие групп для учащихся с особыми образовательными потребностями, наличие компьютерных классов и т.п.) в соответствии с положением, и привлечения внебюджетных средств.

Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителя учреждения осуществляется на основании объемных показателей деятельности учреждения и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение к письму Министерства образования РФ от 29.03.2001 N 20-52-1350/20-5).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителя учреждения учреждением может вводиться система рейтинговых баллов.

6.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (контракту), предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Должностной оклад работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат), который устанавливался работникам по системе ЕТС, заработная плата (с учетом иных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Алтайского края, при условии сохранения нормы часов рабочего времени, объема должностных обязанностей работников.

7.2 При недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

7.3 Повышение базовых окладов (ставок), стимулирующих выплат, связанное с повышением заработной платы осуществляется в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7.4 При образовании экономии заработной платы средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.