СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:

председатель Комитета образования Приказом МБОУ ДОД ДДТ

Администрации МР от «\_28\_\_\_»\_\_мая\_\_\_\_\_\_\_2013 г. №\_\_\_

«Балейский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.С. Эмрих

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

МБОУ ДОД ДДТ

\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Никитина

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013г.

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового коллектива

МБОУ ДОД ДДТ

Решение №\_\_\_\_\_

от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 г.

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

**«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

г. Балей ,Забайкальский край, 2013г.

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» (далее - Положение), разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
	2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ ДОД «Дом детского творчества» (далее – учреждение), определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и премиального характера.
	3. Размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, на основании единых тарифно-квалификационных справочников (ЕТКС) и методических рекомендаций по введению новой системы оплаты, утвержденных Распоряжением Министерства трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22 июля 2009г № 05-р. Перечень ПКГ утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным Комитетом учреждения, и Комитетом образования.
	4. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
	5. Заработная плата работникам учреждения устанавливается на финансовый (календарный), год. За исключением заработной платы педагогическим работникам, которая устанавливается на учебный год.
	6. Минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 января 2013 года в размере 5205 рублей в месяц Федеральным законом от 03 декабря 2012 года № 232-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»», выплачивается работнику, полностью отработавшему месячную норму времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).
	7. Заработная плата работников учреждения выплачивается из фонда оплаты труда учреждения.
	8. С 1 января 2010 года объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 10 процентов от фонда оплаты труда.
	9. Объем средств на оплату труда учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.
	10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
	11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. **Основные условия оплаты труда**.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

* размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,
* компенсационные выплаты,
* стимулирующие выплаты,
* индивидуальные повышающие коэффициенты;
* систему премирования.

2.2. **Размеры окладов** (должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются перечнем профессионально - квалификационных групп (ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления, с учетом инфляции (потребительских цен).

2.3. Работникам учреждения, принимающим непосредственное участие в оказании муниципальных услуг, устанавливается повышающий коэффициент в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, который образует новый оклад (должностной оклад). Размер повышающего коэффициента, перечень профессий (специальностей) и должностей по категориям работников, принимающих непосредственное участие в оказании муниципальных услуг, по отраслям бюджетной сферы устанавливается нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

2.4.**Компенсационные выплаты** устанавливаются в целях возмещение работникам затрат связанных с исполнением трудовых обязанностей в условиях отличающихся от нормальных условий труда. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законодательством Российской Федеральным, Законами Забайкальского края и Постановлениями Правительства Забайкальского края.

**Работникам учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты к должностному окладу (ставке):**

2.4.1.**За вредные и тяжелые условия труда** - размер выплаты до 12 %, за работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Данные доплаты и конкретный размер надбавки устанавливаются только по результатам аттестации рабочих мест или по результатам оценки условий труда, лицам, непосредственно занятым на вредных и тяжелых работах. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.4.2.**За работу в ночное время** –35 % от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы с 22 часов вечера до 6 часов утра. Устанавливается по должностям, привлекаемым к работе в ночное время (сторож).

2.4.3**.За работу в выходные и праздничные дни** – выплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, за день или час работы в праздничный день. Устанавливается по должностям, привлекающимся к работе в выходные и праздничные дни (сторожам). 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.

2.4.4.**За совмещение профессий (должностей),** выполнение наряду с основной работой дополнительной работы по другой должности, увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Данные доплаты устанавливается работнику учреждения по соглашению сторон. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4.5.**За сверхурочную работу** – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от часовой тарифной ставки. Желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.6.**За работу в сельской местности** - педагогическим работниками и руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, гарантируется право на увеличение тарифной ставки (должностного оклада) на 25%.

2.4.7**.За работу в местностях с особыми климатическими условиями** (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) районный коэффициент устанавливается в размере 40 % , процентная надбавка - в размере 30 % за проживание и работу в Забайкальском крае, начисляются на фактически начисленную заработную плату.

2.5. **Стимулирующие выплаты.**  Стимулирующие выплаты устанавливаются для повышения мотивации работников в достижении более высоких результатов и качества труда. Установление стимулирующих выплат, размер и условия, а также порядок их распределения осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ ДОД ДДТ (Приложение № 1). Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении производится ежемесячно.

2.6. **Повышающие индивидуальные коэффициенты**. Индивидуальные повышающие коэффициенты могут быть установлены работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающие индивидуальные коэффициенты устанавливаются:

* за почетные звания СССР, Российской федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный" - 0,2 от оклада (ставки)
* за почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации - 0,1 от оклада (ставки)
* за наличие почётного звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо деятельности, либо специализации-0,05 от оклада (ставки)
* за наличие знаков «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,1 от оклада (ставки).

Установление повышающего коэффициента работникам, имеющим ученую степень и почетное звание, производится по каждому из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющих почетное звание со слов "Народный", "Заслуженный", за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края производится со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

2.7. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** - 1-1,5909 на выравнивание уровня оплаты труда работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда с 1 января 2013 года в размере 5205 рублей.

Решение об установлении индивидуальных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение индивидуальных повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента определяется, коэффициент - минус 1 и полученное значение умножают на размер оклада.

2.8. **Повышающие индивидуальные коэффициенты**. Индивидуальные повышающие коэффициенты могут быть установлены работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающие индивидуальные коэффициенты устанавливаются:

* за почетные звания СССР, Российской федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный" - 0,2 от оклада (ставки)
* за почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации - 0,1 от оклада (ставки)
* за наличие почётного звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо деятельности, либо специализации-0,05 от оклада (ставки)
* за наличие знаков «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,1 от оклада (ставки).

Установление повышающего коэффициента работникам, имеющим ученую степень и почетное звание, производится по каждому из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющих почетное звание со слов "Народный", "Заслуженный", за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края производится со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

**2.9.Молодым специалистам** – повышающий коэффициент - 0,2

Под молодыми специалистами понимаются выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений, заключившие непосредственно по окончании учебных заведений трудовой договор с учреждением. Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет. При переводе (переходе) молодого специалиста в течение трех лет в другое учреждение, находящееся, в ведении Комитета образования, ранее установленный повышающий коэффициент сохраняется.

2.**10**. **Система премирования**.

Руководитель учреждения вправе применять систему премирования работников учреждения. Фонд премирования работников учреждения формируется (образуется) при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся работнику за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленная нарастающим итогом).

Премиальные выплаты осуществляются:

-за подготовку учебных кабинетов, ОУ к новому учебному году;

-за особые успехи воспитанников в конкурсах районного, регионального уровня;

- по результатам работы за год;

- по случаю профессиональных праздников, а так же к Дню Защитника Отечества, Международному женскому дню.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику учреждения, максимальным размером не ограничиваются.

Премии могут быть ежемесячными, ежеквартальными, по итогам работы за год, единовременными.

Работники учреждения, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзной организацией (при ее наличии) по представлению руководителя учреждения.

Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о премировании работников устанавливается соответствующим положением.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

 **главного бухгалтера**

* 1. Оплата труда руководителя учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, индивидуальных повышающих коэффициентов, системы премирования и определяется трудовым договором.
	2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Комитетом образования на основании Порядка определения должностного оклада и индивидуальных повышающих коэффициентов руководителям образовательных учреждений МР «Балейский район»;
	3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
	4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и главному бухгалтеру производятся на основании настоящего положения.
	5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Комитетом образования, исходя из результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемые и закрепляемыми в положении о стимулировании руководителей образовательных учреждений МР «Балейский район».
	6. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляется за счет ассигнований, резервируемых органам местного самоуправления в размере до 2 %, от фонда оплаты труда учреждения. Порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителей и размер централизуемой доли от ФОТ, устанавливаться органом местного самоуправления.
	7. Стимулирующие выплаты главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с настоящим положением.
1. **Другие вопросы оплаты труда**
	1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.
	2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.
	3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
	4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
	5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
	6. Оплата труда педагогическим работникам в учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
	7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
	8. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**V.Заключительные положения**

* 1. Настоящие Положение регулирует вопросы по оплате труда с 1 января 2010 года.
	2. Настоящие Положение вступает в силу с момента его утверждения, и вводиться в действие приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по согласованию с председателем Комитета образования.
	3. Решение о внесении изменений и (или) дополнений в настоящее Положение принимаются общим собранием коллектива, при согласовании с профсоюзом и председателем Комитета образования.
	4. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации отдельные разделы и пункты настоящего Положения вступают в противоречие с ними, то данные пункты и разделы утрачивают силу, соответственно до момента внесения изменений в Положение необходимо руководствоваться нормами действующего законодательства.