

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
работников
МБУ ДПО «СОИРО»
протокол
от 10 декабря 2019 г.
№ 07

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ И.Л. Пигорева
10 декабря 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБУ ДПО «СОИРО»
от 10 декабря 2019 г.
№ 296-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский институт развития образования» (далее - Учреждение), повышения ответственности, усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества выполняемых работ, создания условий для проявления творческой активности и инициативы каждого работника, привлечения и закрепления кадров.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский институт развития образования» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии постановлением главы администрации Старооскольского городского округа №2858 от 30 июля 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа», (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Старооскольского городского округа от 21 марта 2014 года №918, 26 июня 2014 года №2099, от 31 декабря 2014 года №4695, от 17 февраля 2015 года №682, постановлением администрации Старооскольского городского округа 22 марта 2016 года №958, от 15 декабря 2016 года №5587, от 22 ноября 2017 года №4734, от 28 декабря 2017 года №5282, от 14 февраля 2018 года №319, от 07 мая 2018 года № 729, от 04 февраля 2019 года №290, 09 декабря 2019 №3608).

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств местного бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без

учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Старооскольского городского округа;

- гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.5. Основные принципы формирования системы оплаты труда работников Учреждения:

1.5.1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов, общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

1.5.2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;

1.5.3. Обеспечение зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.).

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже 5 и 20 числа месяца.

Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год (на 1 сентября).

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется: при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении, рассчитывается с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Таблица 1

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты труда определяются от установленной абсолютной величины в размере 2495 рублей в месяц и коэффициентов ставок

почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Оплата труда работников

5.1. Оплата труда работников, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда предусматривает обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

5.2. Месячная заработная плата работников складывается из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Работникам Учреждения размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с [приложением №1](#) к настоящему Положению.

5.3. Общая сумма стимулирующего фонда оплаты труда по Учреждению складывается из стимулирующего фонда оплаты труда руководителя Учреждения и стимулирующего фонда оплаты труда остальных работников.

Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя Учреждения определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, и устанавливается два раза в год. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 115 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и профессиональной деятельности. В случае если руководитель учреждения имеет государственные и отраслевые награды, ученую степень, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10%.

Стимулирующий фонд оплаты труда других работников и специалистов муниципального учреждения определяется в размере 30-40 процентов от общей суммы базовых должностных окладов по штатной численности работников Учреждения и устанавливается два раза в год.

Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Учреждения и (или) коллективным договором на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

В состав стимулирующих выплат включаются надбавки за результативность профессиональной деятельности, за интенсивность работы, за качество выполняемых работ.

6. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам Учреждения (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

6.1. Гарантированные надбавки за специфику работы Учреждения руководителя, заместителей руководителя, начальников отделов, заместителей начальников отделов, руководителей центров, методистов за особые условия труда, осуществление функций курирования образовательных учреждений устанавливаются в размере 80 процентов от базового должностного оклада.

Размер гарантированных надбавок работникам устанавливается локальным актом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.2. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

а) в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется общим собранием работников Учреждения, в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

6.3. Гарантированные доплаты работникам Учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у

того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

7. Ответственность

Ответственность за разработку настоящего Положения несет руководитель Учреждения.

8. Хранение

Оригинальный экземпляр настоящего Положения хранится до замены его Положением в новой редакции.

9. Принятие и внесение изменений

9.1. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения после его принятия общим собранием работников Учреждения, согласования с профсоюзной организацией работников Учреждения.

9.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений или проекта Положения в новой редакции руководителем Учреждения

9.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Учреждения в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников Учреждения.

9.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения рассматриваются руководителем Учреждения. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников Учреждения, принимаются общим собранием работников Учреждения и передаются на утверждение руководителю Учреждения.

9.5. Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Старооскольский институт развития образования»

**Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников**

Наименование должностей работников	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Руководители	
Директор: - соответствующий занимаемой должности; – соответствующий занимаемой должности с учетом рекомендаций	16 286 14 733
Заместитель директора: - со стажем работы в должности до 5 лет - со стажем работы в должности 5 лет и более	11 011 12 253
Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий кабинетом, лабораторией, центром, отделом, и т.п.): - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию	8 523 9 178
Заведующий библиотекой: - в библиотеках, отнесенных к 1 группе оплаты труда руководителей	8523
2. Педагогические работники	
Методист: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7532 8779 9455
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал	
Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	6109 6427 6770
Лаборант (включая старшего)	6109
Товаровед:	

- без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий товаровед)	6109 6706 7493 7676	
Техник: - без квалификационной категории - средне специальное образование (II категория); - средне специальное образование (I категория)	6109 6770 7529	
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
Архивариус	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев - при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий;	6109
	- при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями учреждений, организаций, предприятий	6227
Гардеробщик	6109	
Специалист по охране труда: - среднее профессиональное образование; - среднее профессиональное образование и стаж работы в области охраны труда на менее трех лет; - высшее профессиональное образование	6109 7493 7676	
Дворник	6109	
Уборщик производственных и служебных помещений	6109	
Заведующий складом	6109	
Сторож	6109	
Заведующий хозяйством	6109	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	7489	

Примечание к таблице:

1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (центров, отделов, кабинетов) могут устанавливаться на 10-30% ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.
2. Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.