

Приложение 2
к Коллективному договору
ЦДО «Ступени» и 2022-2025 годы



Директор ЦДО «Ступени»
О.Н. Комарова
О.Н. Комарова
2024г.

Председатель первичной профсоюзной организации
Е.В. Серебряникова
Е.В. Серебряникова
2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Ступени» города Сочи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Ступени» города Сочи» (далее соответственно – Положение, Центр) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11);

- Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;

- иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Ступени» города Сочи (далее - Центр), включающая базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также Положением об оплате труда работников Центра.

1.3. Положение регулирует условия оплаты труда работников Центра и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- условия оказания материальной помощи;
- выписку из штатного расписания;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией Центра.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Центре показателей и критериев, то в трудовом договоре с работником допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работников Центра, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания услуг, предоставление которых осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Центра, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

.1. По общеотраслевым профессиям рабочих, должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик, дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; уборщик служебных помещений	1 квалификационный разряд – 8121; 3 квалификационный разряд – 8616;
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня			
2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; швея	4 квалификационный разряд – 8875; 5 квалификационный разряд – 9142
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена			
3.	-	Заведующий костюмерной	9991
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии			
4.	-	Звукорежиссёр Режиссёр	13374 13374

2.3.2. По общепрофессиональным должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	8365
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
2.	1 квалификационный уровень	лаборант	8616

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
3.	1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	8875

2.3.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

П№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:			
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	13524
2.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	13649

. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедших в ПКГ:

- специалист в сфере закупок – 8875 рублей.

. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утвержденному Постановлением № 50 (далее – Положение об отраслевой системе оплаты труда).

. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в

приложении № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда.
. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда.

2.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного Положением об отраслевой системе оплаты труда.

3.2.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 9 к Положению об отраслевой системе оплаты труда.

3.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителям могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда.

3.4. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в этом же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

4. ОПЛАТА ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОТ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

4.1. Доходы от реализации платных дополнительных образовательных услуг по ценам (тарифам), утвержденным нормативными правовыми актами Главы города Сочи на платные образовательные услуги, распределяются согласно смете, утвержденной на текущий год.

4.2. Выплаты для основных работников и совместителей (премирование, материальная помощь и т.п.) производятся в виде доплат на основании приказа директора на дополнительный объем работы.

4.3. Центр по своему усмотрению расходует средства, полученные от оказания платных услуг (в соответствии со сметой доходов и расходов). Полученный доход расходуются на цели развития Центра:

- развитие и совершенствование образовательного процесса;
- развитие материальной базы;
- материальное стимулирование сотрудников (в том числе руководителя Центра);
- иные цели, не противоречащие действующему законодательству.

4.4. Бухгалтерия ведет учет поступления и использования средств от платных услуг в соответствии с действующим законодательством. Учет ведется отдельно для каждого вида платной услуги.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил

меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

5.2. В пределах объема средств на оплату труда работников руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям учреждения, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

5.3. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.