



Управление образования администрации Добрянского городского округа
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
(МБУ ДПО «ИМЦ»)**

П Р И К А З

29.04.2022

№ 01-11-52

г. Добрянка

**Об утверждении локальных
нормативных актов**

На основании Постановления администрации Добрянского городского округа от 22.04.2022 № 1001 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр».
2. В срок до 01.06.2022 г. в соответствии с законодательством о труде предупредить работников учреждения об изменении условий трудового договора.
3. В срок до 15.07.2022 г. разработать в установленном порядке штатное расписание и тарификационный список учреждения.
4. Признать утратившим силу Положение об оплате труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (с изменениями), утвержденного приказом МБУ ДПО ИМЦ от 18.01.2016 № СЭД-01-12-7.
5. Настоящее Положение вступает в силу с 01.08.2022г.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.А.Калашникова



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного профессионального образования
«Информационно-методический центр»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г. (протокол № 11), постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» (вместе с «ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»), постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих

учреждениях», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», постановлением администрации Добрянского городского округа от 22.04.2022г. № 1001 « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа»

1.2. Положение определяет условия и порядок формирования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» (далее ИМЦ) в отношении которого управление образования администрации Добрянского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель).

1.3. Система оплаты труда работников ИМЦ формируется на основе следующих принципов:

а) недопущения снижения заработной платы работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемой в соответствии с Положением, по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме;

б) установление в учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и

результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемые коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Повышение (индексация) заработной платы работников ИМЦ осуществляется в порядке, предусмотренном решением Думы Добрянского городского округа о бюджете Добрянского городского округа на очередной финансовый год и плановый период.

1.8. При индексации и (или) применении повышающих коэффициентов

должностные оклады работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Оплата труда работников учреждений

2.1. Оплата труда работников ИМЦ включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Оплата труда работника учреждения, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

2.5. Заработная плата педагогического персонала учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} \times (1 + \text{Кс} + \text{Ка} + \text{Кстаж} + \text{К}) + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения на основе схемы ставок, окладов (должностных окладов) работников согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Кс – коэффициент за специфику работы;

Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

К – выплаты за ученую степень, почетное звание, орден;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

2.5.1. Коэффициент за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Основания для повышения должностного оклада	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов
Учреждения дополнительного	увеличение должностного	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться	15-20

образования, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья	оклада	должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	
--	--------	--	--

2.5.2. выплаты за квалификацию педагогического персонала устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Основания	Размер выплат к должностному окладу, %
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30

2.5.3. выплаты за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), %
до 3 лет	20
от 3 до 8 лет	23
от 8 до 14 лет	25
от 14 до 20 лет	27
свыше 20 лет	30

2.5.4. выплаты за ученую степень, почетное звание, орден устанавливается в следующих размерах:

Таблица 4

Основания	Размер выплат к должностному окладу, %
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10
Орден СССР или Российской Федерации	10

2.5.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы

устанавливается в соответствии с правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере общего и дополнительного образования.

Наполняемость групп и режим занятий устанавливается в соответствии с порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 ноября 2018г. № 196 и санитарно-эпидемиологическими требованиями к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи.

Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678.

2.6. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп, моп} = \text{Оклад} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала;

Оклад - определяется руководителем учреждения на основе схемы ставок, окладов (должностных окладов) работников согласно приложению 1 к настоящему Положению;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

III. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников учреждения

3.1. Схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) включают в себя:

отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам; размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам.

3.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника согласно приложению 1 к настоящему Положению.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (далее - выплаты за вредность) составляет 4 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в порядке, установленном локальным актом учреждения.

4.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты осуществляются в виде районного коэффициента в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата, размер доплаты устанавливается в рублях или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

4.1.4. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Надбавка устанавливается в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным

к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19 мая 2011 г. № 408н.

Размер ежемесячной процентной надбавки к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 5

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки, %
«совершенно секретно»	30 - 50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются нормативным актом учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4.5. Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются учредителем в трудовом договоре в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты и качество труда за определенный период (месяц, квартал, год) с указанием их размера конкретным работникам учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения в общие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в размере до 100 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Критерии, позволяющие оценить личный вклад работника учреждения в общие результаты работы учреждения, устанавливаются локальным актом учреждения, с учетом специфики деятельности учреждения.

Примерный перечень критериев, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения в общие результаты работы учреждения, представлен в приложении 3 к настоящему Положению.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) и составляют не более 100% оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и составляют не более одного оклада (должностного оклада).

Руководителю учреждения премиальные выплаты устанавливаются с учетом оценки показателей результативности работы учреждения, установленных учредителем.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

5.2.2. Выплаты за выслугу лет.

5.2.2.1. Работникам учреждения, за исключением педагогических работников и работников, занимающих должности рабочих профессий, устанавливается размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по занимаемой работником должности с указанием ее размера конкретному работнику учреждения.

Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за выслугу лет:

Таблица 6

№ п/п	Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), %
1	от 5 до 10 лет	5
2	от 10 до 15 лет	10
3	от 15 до 20 лет	15
4	свыше 20 лет	20

5.2.2.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в сфере деятельности учреждения или за стаж работы по специальности, в соответствии с которой работник осуществляет трудовую функцию в учреждении.

Основанием для установления ежемесячной выплаты является заключение, подготовленное специалистом, ответственным за ведение кадровой работы в учреждении.

5.2.2.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет могут включаться периоды работы в органах местного самоуправления, на предприятиях, в учреждениях, организациях (независимо от организационно-правовой формы), опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Основанием для включения в стаж периодов работы является решение комиссии по установлению трудового стажа (далее – Комиссия), состав которой утверждается руководителем учреждения (в отношении работников учреждения) или учредителем учреждения (в отношении руководителя

учреждения) на основании документов, имеющихся в учреждении, а также представленных работником.

5.2.2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается:

приказом руководителя учреждения в отношении работников учреждения;

приказом учредителя в отношении руководителя учреждения.

Основанием для установления надбавки является заключение, подготовленное специалистом, ответственным за ведение кадровой работы в учреждении, и (или) решение Комиссии.

5.2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки различных категорий работников учреждения, а также сложности и важности выполняемой работы.

Порядок назначения, размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются локальным актом учреждения.

5.2.4. Выплаты стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

5.2.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением.

VI. Иные выплаты

6.1. В пределах общей экономии по учреждению руководителю учреждения, по решению учредителя, могут быть осуществлены:

выплата стимулирующего характера по завершении финансового года, но не более 100% должностного оклада;

выплата в виде единовременной выплаты к очередному отпуску в размере не более 100% должностного оклада.

6.2. За счет средств от оказания платных услуг (работ) учреждением, в соответствии с учредительными документами, руководителю учреждения может устанавливаться премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств за оказание платных услуг (работ).

6.3. За счет средств от приносящей доход деятельности работникам учреждения могут выплачиваться выплаты в виде материальной помощи в размере до одного должностного оклада.

6.4. Решение об осуществлении выплат, указанных в настоящем разделе руководителю учреждения, принимает Учредитель на основании письменного

заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

6.5. Решение об оказании выплат, указанных в настоящем разделе, заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения, в соответствии с локальным актом учреждения, на основании письменного заявления работника учреждения (или родственников) и документов, подтверждающих обстоятельства.

VII. Определение условий оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

7.1. Оплата труда руководителя учреждения и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + K_k + K_{стим}$, где

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад;

K_k – выплаты компенсационного характера.

$K_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера.

7.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и определяется следующим образом:

Таблица 7

Должностной оклад руководителя

Учреждения	Базовый должностной оклад, руб.	Коэффициент увеличения базового должностного оклада в зависимости от масштаба управления		
		Количество корпусов 2 и более	Численность работников по основному месту работы (чел.)	Численность обучающихся (чел.)
Учреждение дополнительного профессионального образования (МБУ ДПО «Информационно-методический центр»)	37 017	-	-	-

Должностной оклад заместителя руководителя

Таблица 8

Учреждения	Базовый должностной оклад, руб.	Коэффициент увеличения базового должностного оклада в зависимости от масштаба управления		
		Количество корпусов 2 и более	Численность работников по основному месту работы	Численность обучающихся (чел.)

			(чел.)	
Учреждение дополнительного профессионального образования (МБУ ДПО «Информационно- методический центр»)	24 483	-	-	-

К базовым должностным окладам руководителей, заместителей руководителей устанавливаются дополнительные повышающие коэффициенты.

Коэффициент за ученую степень (по профилю, направлению работы), устанавливается в размерах, представленных в таблице 9.

Таблица 9

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень.

Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации, Пермского края) устанавливается в размерах, представленных в таблице 10.

Таблица 10

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах коэффициент устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру).

7.4. Руководителю учреждения с учетом условий его труда правовыми актами Учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат руководителю Учреждения определяются правовыми актами Учредителя.

7.5. Заместителям руководителя учреждения с учетом условий их труда руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего и

компенсационного характера, иных выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором и локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

7.6. Выполнение педагогической работы руководящими и другими работниками учреждения оплачивается дополнительно в порядке, установленном для педагогических работников. Выполнение педагогической работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя (руководителя учреждения) в объеме не более 10 часов в неделю.

7.7. Рекомендуемые критерии оценки эффективности работы учреждения представлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

7.8. Заработная плата руководителя учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда по данной должности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Годовой фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из:
размеров окладов (должностных окладов);
штатной численности, установленной штатным расписанием учреждения;
количества должностных окладов, учитываемых при формировании фонда оплаты труда;

районного коэффициента, установленного в соответствии с действующим законодательством;

установленного соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Добрянским городским округом уровня целевого показателя средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования;

начислений на оплату труда.

8.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением педагогических работников учреждений дополнительного образования) предусматриваются средства на следующие выплаты работникам (в расчете на год):

Таблица 11

Должность	Количество окладов в год			
	Базовая часть		Стимулирующая часть	Всего окладов
	Оклад (должностной оклад)	Компенсационные выплаты, выплаты, повышающие оклад (должностной оклад) без уральского коэффициента	Стимулирующие выплаты	
1	2	3	4	5
По должностям административно-управленческого персонала учреждений дополнительного профессионального образования (МБУ ДПО «Информационно-методический центр»)	9,8	0,7	4,5	15
По всем должностям работников учреждений дополнительного профессионального образования, за исключением работников административно-управленческого персонала (МБУ ДПО «Информационно-методический центр»)	13	1	6	20

Фонд оплаты труда, рассчитанный в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения, увеличивается на размер районного коэффициента, в соответствии с действующим законодательством, и начислений на оплату труда.

8.3. Фонд оплаты труда педагогических работников ИМЦ учреждений дополнительного образования формируется на календарный год за счет средств бюджета Добрянского городского округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с приказом Учредителя о доведении целевого показателя средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования.

Фонд оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования рассчитывается на год по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ССЧ}_{\text{рсс}} * \text{СЗП}_{\text{рсс}}) + (\text{ССЧ}_{\text{вн}} * \text{СЗП}_{\text{вн}}),$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников учреждения;

ССЧ_{рсс} – среднесписочная численность педагогических работников списочного состава;

СЗП_{рсс} – средняя заработная плата педагогических работников списочного состава;

ССЧ_{вн} – среднесписочная численность внешних совместителей педагогического состава;

СЗП_{вн} – средняя заработная плата внешних совместителей

педагогического состава.

8.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера.

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

Доля базовой части фонда оплаты труда составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Общая сумма базовой и стимулирующей части не должна превышать 100%.

8.5. Штатное расписание формируются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год и предельной численности работников Учреждения в соответствии с Порядком утверждения штатных расписаний работников образовательных учреждений Добрянского городского округа, утвержденным приказом учредителя, и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

8.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд должностных окладов, коэффициентов, повышающих (оклад) должностной оклад и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_д$ - фонд должностных окладов учреждения;

$\text{ФОТ}_к$ - компенсационная часть фонда оплаты труда.

8.7. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{осн}$ - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от $\text{ФОТ}_б$ учреждения);

$\text{ФОТ}_{ауп}$ - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{увп}$ - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{моп}$ - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы административно-управленческого, учебно-

вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, и среднемесячной заработной платы педагогических работников учреждения несет руководитель учреждения.

8.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст.осн} + \text{ФОТст.ауп} + \text{ФОТст.увп} + \text{ФОТст.моп}, \text{ где}$$

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения;

ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст.увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

8.9. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и на иные выплаты, определенные настоящим Положением.

Заработная плата педагогического персонала, с учетом базовой и стимулирующей части, определенная штатным расписанием не может быть перераспределена на другие категории работников. Исключением является замещение педагогического персонала на период отпусков, больничного листа, командировки и т.п.

8.10. В конце финансового года фонд оплаты труда работников учреждения может быть увеличен за счет перераспределения средств по виду расходов 110 «Расходы на выплату персоналу учреждений» при условии отсутствия задолженности по данному виду расходов.

IX. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

9.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителей руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

9.2. Руководитель и заместители руководителя представляют информацию, указанную в пункте 9.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

9.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

9.4. Информация, предусмотренная пунктом 9.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность
в сфере дополнительного
образования, подведомственных
управлению образования
администрации Добрянского
городского округа

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; инспектор по учету; кассир	7800

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	техник; техник-программист; художник	9152
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	9790
2.3	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	10475

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед; инженер-программист; психолог; юрисконсульт; социолог; инженер	10475
3.2	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно- должностное наименование "ведущий"	11800

**4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	вожатый; секретарь учебной части; костюмер	10475

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму	10475
5.2	2-й квалификационный уровень	старший дежурный по режиму	11800

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; хореограф;	10010
6.2	3-й квалификационный уровень	методист ; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; педагог-психолог	10765
6.3	4-й квалификационный уровень	преподаватель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	11965

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей структурных подразделений»**

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, библиотекой , отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями	13 800,00
7.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор,	14 445,00

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
		руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	
7.3	3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	15 456,00

8. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
8.1	специалист по закупкам (контрактный управляющий); специалист по охране труда	9850

9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размеры тарифных ставок, окладов (в рублях)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с	7696

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размеры тарифных ставок, окладов (в рублях)
		Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8235
	Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8810

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность
в сфере дополнительного
образования, дополнительного
профессионального образования
подведомственных управлению
образования администрации
Добрянского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей административного персонала, педагогических работников,
учебно-вспомогательного персонала**

I. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник);
заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного
подразделения учреждения.

II. Должности, относимые к педагогическим работникам
тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель);
преподаватель;
логопед;
методист (старший методист);
старший инструктор-методист;
педагог дополнительного образования (старший педагог дополнительного
образования);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
социальный педагог;
учитель-логопед;
учитель-дефектолог;
инструктор-методист;
хореограф;
концертмейстер.

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу
вожатый (старший вожатый);
дежурный по режиму (старший дежурный по режиму);
психолог;
социолог;
секретарь учебной части;

делопроизводитель
инженер-программист (программист)
секретарь;
инспектор по учету;
кассир;
документовед;
техник-программист;
техник;
инженер;
специалист по охране труда;
специалист по закупкам (контрактный управляющий);
юрисконсульт;
заведующий костюмерной;
звукооператор;
художник;
заведующий хозяйством.

Примечание: при формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу, следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность
в сфере дополнительного
образования, дополнительного
профессионального образования
подведомственных управлению
образования администрации
Добрянского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

рекомендуемых показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности педагогического персонала учреждения:

реализация дополнительных проектов;
индивидуальные образовательные результаты;
участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
высокие результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
результаты участия в коллективных педагогических проектах;
результаты участия педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
результаты участия учреждения в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;
положительная динамика работы с детьми из социально неблагополучных семей;
создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

интенсивность и высокие результаты работы;
высокое качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
эффективная реализация дополнительных проектов;
высокие и стабильные результаты индивидуальных достижений педагогов;
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
результаты деятельности по увеличению доли педагогов, имеющие категории по результатам аттестации;

результаты участия учреждения в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;

положительные результаты работы с детьми из социально неблагополучных семей;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:

интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

положительные результаты работы с детьми из социально неблагополучных семей;

результаты участия учреждения в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.