Администрация муниципального округа город Славгород Алтайского края

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

16.10. 2026 № 1383

г. Славгород

Об утверждении Положения по формированию и распределению фонда оплаты труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи» в новой редакции

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и согласно Федерального закона от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» постановляю:

1. Утвердить Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи» в новой редакции (приложение).

2. Признать утратившим силу постановления администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края со дня вступления в силу настоящего постановления:

от 15.08.2024 № 685 «Об утверждении Положения по формированию и распределению фонда оплаты труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр творчества детей и молодежи» в новой редакции;

от 29.08.2020 № 729 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края от 15.08.2024 № 685 «Об утверждении Положения по формированию и распределению фонда оплаты труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр творчества детей и молодежи» в новой редакции»;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2026 года, подлежит опубликованию в сетевом издании средства массовой информации

«ТВ Степь» и размещении на официальном сайте администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края в сети «Интернет». 2

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа Е.В. Рычко

Первый заместитель главы
администрации муниципального округа  Е.В. Литау

Приложение
к постановлению администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края
от 16.10.2026 № 1383

ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. **ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО**

Настоящее Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения".

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки в муниципальных бюджетных образовательных организациях дополнительного образования всех типов (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных Комитету по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края (далее - «Комитет») соответствующих положений об оплате груда работников указанных образовательных организаций

1.4. Оплата труда работников, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты груда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Формирования месячной заработной платы педагогического работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18. 20. 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

1.5. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу' в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.6. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных организаций обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайскою края, администрацией муниципального округа город Славгород Алтайского края о такой индексации.

1.7. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи» (далее - МБОУ ДО «ЦТДМ»), финансируемого за счет средств бюджета муниципального округа.

1.8. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБОУ ДО «ЦТДМ» с учетом уровня образования, квалификации и стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченною труда, условий труда и индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждение с целью обеспечения качества и доступности дополнительного образования.

1.9. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ ДО «ЦТДМ» на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края; муниципального округа город Славгород Алтайского края; городским отраслевым соглашением по организациям образования муниципального округа город Славгород; соглашением между Правительством Алтайского края и администрацией муниципального округа город Славгород Алтайского края о взаимодействии в области планирования социально - экономического развития.

1.10. Размер заработной платы работников образовательных организаций дополнительного образования отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда, заключаемых на основе типовой формы трудового договора.

Месячная заработная плата работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДО «ЦТДМ»

2.1 Оплата груда работников МБОУ ДО «ЦТДМ» состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ МБОУ ДО «ЦТДМ».

2.3. Базовая часть ФОТ работников МБОУ ДО «ЦТДМ» обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ с учетом квалификации, уровня образования, стажа работы.

Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы коллегиальным органом управления МБОУ ДО «ЦТДМ», к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. ФОТ работников формируется за счет средств бюджета муниципального округа в

пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год в рамках достижения выполнения целевых показателей по оплате труда отдельных категорий работников.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства производится раздельно по каждой должности.

2.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦТДМ» могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦТДМ».

2.7. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.8. Условия оплаты труда включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Формирование ФОТ МБОУ ДО «ЦТДМ»

3.1. При формировании ФОТ выделяются части, направляемые на оплату труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно- хозяйственной работе, заведующий отделом дополнительного образования, заведующий отделом воспитания, главный бухгалтер):

специалистов (звукооператор, художник - оформитель, агроном, эколог, программист);

педагогического персонала (педагог дополнительного образования, педагог- психолог. педагог организатор, воспитатель, методист);

учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством);

обслуживающего персонала (вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территории, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, подсобный рабочий, сторож).

3.2. Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников учреждения.

3.3. Руководитель МБОУ ДО «ЦТДМ» формирует и утверждает штатное расписание в пределах ассигнований, предоставляемых образовательной организации за счет средств бюджета муниципального округа на текущий финансовый год с учетом достижений целевых показателей по оплате труда от дельных категорий работников.

3.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3.5. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческому персоналу. педагогическому персоналу, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу.

3.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МБОУ ДО «ЦТДМ» самостоятельно в пределах ФОТ и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

3.7. За счет экономии ФОТ может производиться премирование работников МБОУ ДО «ЦТДМ» по итогам работы.

3.8. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с профсоюзной организации МБОУ ДО «ЦТДМ».

3.9. Централизованный фонд стимулирования руководителей формируется Комитетом и определяется в размере 1% от ФОТ работников МБОУ ДО «ЦТДМ».

4. Формирование централизованного фонда стимулировании руководителей организаций дополнительного образовании

4.1. Комитет формирует централизованный фонд стимулирования руководителей организаций дополнительного образования в размере - I % от ФОТ работников организаций дополнительного образования согласно утвержденному штатному расписанию на текущий финансовый год.

4.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей организаций дополнительного образования осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций дополнительного образования и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (контракт) с руководителями образовательных организаций дополнительного образования.

4.3. Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей Размеры, условия и порядок выплат определяется Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального округа город Славгорода Алтайского края, утвержденного приказом Комитета.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных организаций и их руководителей устанавливается Комитетом.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей организаций дополнительного образования обязательно включается представитель городской профсоюзной организации работников народного образования и науки.

5. Порядок установления базовой части оплаты труда педагогическим работникам МБОУ ДО «ЦТДМ»

5.1 Размеры окладов педагогическим работникам устанавливаются руководителем МБОУ ДО «ЦТДМ» на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ (Приложение 2).

Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы.

5.2. К окладам педагогических работников МБОУ ДО «ЦТДМ» устанавливаются повышающие коэффициенты:

-за наличие квалификационной категории;

-за уровень образования:

-за стаж работы;

- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

-коэффициент профессиональной труппы должностей.

5.2.1 За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (Приложение 3).

5.2.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (Приложение 4).

5.2.3. За стаж работы устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (Приложение 5).

5.2.4. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

1.1- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;

1.2 - для работников, имеющих ученую степень доктора наук;

1.1 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1.05 - за отраслевые награды нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения».

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень. почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный).

5.2.5. Коэффициент профессиональной группы должностей устанавливается в соответствии с Приложением 6.

6. Компенсационные выплаты сотрудникам МБОУ ДО «ЦТДМ»

6.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда Законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы). Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование кабинетами, методическими объединениями, и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом). Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование кабинетами, методическими объединениями и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации;

персонифицированная доплата;

за специфику работы (далее по тексту - за работу в сельской местности) устанавливается повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1.25 педагогическим работникам МБОУ ДО «ЦТДМ»;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. К выплатам за работу' в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры выплат устанавливаются организациями дополнительного образования в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.3. При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера порядок их установления определяются руководителем и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ ДО «ЦТДМ», с учетом мнения представительного органа работников.

7. Оплата труда административно-управленческого персонала, специалистов МБОУ ДО «ЦТДМ»

7.1. Оплата труда административно-управленческого персонала, специалистов МБОУ ДО «ЦТДМ» состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

7.2. К окладам административно-управленческого персонала специалистов устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, стаж, профессиональную группу должностей, за наличие почетного звания.

7.2.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главного бухгалтера (приложение 2).

7.2.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу (Приложение 4).

7.2.3. За стаж работы применяется коэффициент к окладу для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующего отделом дополнительного образования, заведующего отделом воспитания, устанавливается с учетом педагогического стажа, а также с учетом работы в данной должности, для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности (работа по осуществлению экономической деятельности и ведению бухгалтерского учета) (Приложение 5).

7.2.4. Коэффициент профессиональной группы должностей устанавливается в соответствии с Приложением 6.

7.2.5. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МБОУ ДО «ЦТДМ», почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе п. 5.2 4 р. 5 Положения.

7.3. В дополнение к должностному окладу главного бухгалтера ежемесячно устанавливается надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы и высокие достижения в труде в размере не более 30 % должностного оклада.

7.4. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда (Приложение 1).

Отнесение руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» к группе по оплате труда осуществля-

ется Комитетом в зависимости от объемных показателей деятельности образовательной организации в соответствии с «Положением о порядке отнесения образовательных организаций муниципального образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края к группам по оплате труда», утвержденным приказом Комитета.

Комитет может устанавливать повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» от I до 3.

Группа оплаты труда и повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя пересматриваются Комитетом не чаше одного раза в год.

7.5. Выполнение руководителем МБОУ ДО «ЦТДМ» работы по совместительству допускается только после согласования с Комитетом.

7.6. Предельный размер оплаты груда руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год по соответствующей категории работников (по которой осуществляется работа по совместительству).

7.7. Среднемесячная заработная плата руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ», формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО «ЦТДМ», сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности за предыдущий финансовый год), предшествующих установлению размера заработной штаты руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ», в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной штаты руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДО «ЦТДМ», раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

Под фактической численностью работников МБОУ ДО «ЦТДМ» необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности за предыдущий финансовый год).

7.8. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами образовательных организаций.

7.8.1. К должностным окладам заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности - 1,25.

7.9 Месячная заработная плата руководителя определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к окладу:

ЗП - ((О*Ки*Кгр*Кв*Ко*Кс*Кг*Кзв*) +Дси+Ст.в)*Р.К , где

ЗП - месячная заработная плата;

О- оклад (тарифная ставка);

Ku -индивидуальный коэффициент руководителя учреждения;

Кгр - коэффициентом кратности, установленным Комитетом в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных организаций;

Кв - коэффициент квалификационной категории;

Ко - коэффициент образования;

Кс - коэффициент за стаж;

Кг - коэффициент профессиональной группы должностей;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания;

Дсн доплата за сложность, напряженность, специальный режим работы и высокие достижения в груде и т.д.;

Ст.в - стимулирующие выплаты, утвержденные приказом Комитета:

Р.К. - районный коэффициент.

7.10. Месячная заработная плата специалистов определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к окладу

ЗП = ((О*Ко*Кс*Кг*Кзв*) +Дсн+Ст.в)*Р.К.,. где

ЗП - месячная заработная плата;

О- оклад (тарифная ставка).

Ко коэффициент образования;

Кс - коэффициент за стаж;

Кг - коэффициент профессиональной группы должностей;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания;

Дсн - доплата за сложность, напряженность, специальный режим работы и высокие достижения в труде и т.д.;

Ст.в - стимулирующие выплаты, утвержденные приказом образовательной организации;

Р.К. - районный коэффициент.

7.11. Месячная заработная плата главного бухгалтера определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к окладу:

ЗП = ((0*Ки*Ко*Кс*Кг*Кзв*)+Дсн+Ст.в)*Р.К., где

ЗП - месячная заработная плата;

О- оклад (тарифная ставка);

Ku -индивидуальный коэффициент главного бухгалтера учреждения;

Ко - коэффициент образования;

Кс - коэффициент за стаж;

Кг коэффициент профессиональной группы должностей;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания;

Дсн - доплата за сложность, напряженность, специальный режим работы и высокие достижения в труде и т.д.;

Ст.в - стимулирующие выплаты, утвержденные приказом образовательной организации;

Р.К. - районный коэффициент

7.12. Месячная заработная плата заместителя руководителя определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к окладу:

ЗП = ((0*Ки*Кв*Ко*Кс*Кг*Кзв*) +Дсн+Сг.в)*Р.К.. где

ЗП - месячная заработная плата.

О- оклад (тарифная ставка);

Ku -индивидуальный коэффициент заместителя руководителя учреждения;

Кв - коэффициент квалификационной категории;

Ко - коэффициент образования;

Кс - коэффициент за стаж.

Кг - коэффициент профессиональной труппы должностей;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания;

Дсн - доплата за сложность, напряженность, специальный режим работы и высокие достижения в труде и т.д.;

Ст.в - стимулирующие выплаты, утвержденные приказом образовательной организации;

Р.К. - районный коэффициент

8. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслужи-

вающего персонала МБОУ ДО «ЦТДМ»

8.1. Заработная плата работников обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала состоит из оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в пределах ФОТ, но не ниже установленного МРОТ.

Должностной оклад бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада главного бухгалтера в соответствии с локальными актами образовательных организаций.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

8.2. В числе выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

8.3. Размеры и условия выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в пределах стимулирующей части фонда оплаты груда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя.

8.7. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

8.8. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 Положения.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

9.1. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

9.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ ДО «ЦТДМ».

9.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательной организации и (или) коллективными договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

9.4. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка устанавливается в следующих размерах:

первый год - не менее 30 процентов к должностному окладу;

второй год - не менее 20 процентов к должностному окладу;

третий год - не менее 10 процентов к должностному окладу;

-за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

-за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

-премии по итогам работы.

9.5. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» и согласованным с профсоюзной организацией.

9.6. Разовые премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ либо за счет дополнительных средств, выделенных в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

9.7. Для специалистов, административно-управленческого. учебно-вспомогательного. младшего обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная стимулирующая выплата за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

-премиальные выплаты по итогам работы.

9.8. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг административно-управленческого, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ.

9.9. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями.

9.10. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального округа на текущий финансовый год.

9.11 Руководителю МБОУ ДО «ЦТДМ» устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального округа город Славгород Алтайского края, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию.

9.12. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу, специалистам, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ», руководителю МБОУ ДО «ЦТДМ» - приказом Комитета.

10. Полномочия руководителя МБОУ ДО «ЦТДМ» в пределах утвержденного ФОТ

10.1 Руководитель в пределах утвержденного ФОТ утверждает штатную численность работников, устанавливает объем работ, нормы труда нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, определяет размеры окладов работников, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. В случае образования экономии базовой заработной платы в МБОУ ДО «ЦТДМ» при условии выполнения муниципального задания, средства направляются на увеличение

стимулирующей части ФОТ.

11.2. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату заработной платы, на эти цели направляются средства из стимулирующей части ФОТ.

10.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки российской Федерации решения о выдаче диплома.

Приложение I
к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты
труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

ЗНАЧЕНИЕ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДО «ЦТДМ»

N п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1.	I группа	22938
2.	II группа	17767
3.	III группа	16453
4.	IV группа	15434
5.	V группа	14479

Приложение 2
к Положению по формированию и распределению фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ. ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ л/п	Наименование должностей	Размер окладов, рублей
1	**2**	**3**
1	Педагог-организатор. педагог дополнительного образования	17958
2	Воспитатель. педагог-психолог, методист. старший педагог дополнительного образования, старший методист	17958

*Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 2073-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» минимальные оклады педагогических работников указаны с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции.

Приложение 3
к Положению по формированию и распределению фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ОКЛАДУ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	**2**	**3**
1.	Для административно-управленческого персонала	
	Соответствие занимаемой должности	1,05
	1 квалификационная категория (до истечения срока действия)	1.1
	Высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
2.	Для педагогических работников	
	Подтверждение соответствия занимаемой должности	1.05
	II квалификационная категория (до истечения срока действия)	1.05
	1 квалификационная категория	1.2
	Высшая квалификационная категория	1.3

Приложение 4
к Положению по формированию и распределению фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ЗА УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА,
СПЕЦИАЛИСТОВ

Уровень образования	Коэффициент
1	**2**
Высшее профессиональное образование	1.1
Среднее профессиональное образование	1.05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	**1**

Приложение 5
к Положению по формированию и распределению фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

Стаж работы	Коэффициент
1	**2**
До 5 *лет*	1
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1.1
От 15 лет и более	1.15

Приложение 6
к Положению по формированию и распределению фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦТДМ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВМБОУ ДО «ЦТДМ»

Группа должностей	Коэффициент
1	**2**
Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер.	1,06
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, воспитатель, методист, художник-оформитель, звукооператор, программист, бухгалтер.	1,05