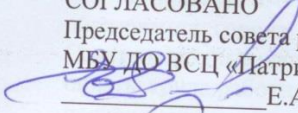


**ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Военно-спортивный центр «Патриот»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета работников
МБУ ДО ВСЦ «Патриот»

Е.А.Романов

протокол № 3
от 20.09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО ВСЦ «Патриот»
А.В.Симонов

приказ № 138
от 20.09 2016 г.

Новокузнецкий городской округ,
2016 г.

1. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«I. Общие положения»

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Военно-спортивный центр «Патриот» (далее – Центр). Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011 № 3/26 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка» в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка (с последующими дополнениями и изменениями).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, утвержденного Решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011 № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка» (с последующими дополнениями и изменениями).
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом (представителем) работников.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного

федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Центра.

1.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Военно-спортивный центр «Патриот» (далее Центр) трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора учреждения или работника, исполняющего его обязанности.

1.8. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования, либо соответствия занимаемой должности, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, как это определено профессионально-квалификационными группами по должностям работников учреждений.

1.9. Должностной оклад директора учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководящих работников, к которой Учреждение отнесено по объемным показателям их деятельности. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников для установления разрядов оплаты труда утверждаются Комитетом образования и науки администрации города Новокузнецка.

1.10. Размер оплаты труда работников учреждения (за исключением директора учреждения) определяется с учетом:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания, ведомственный знак отличия), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом межразрядных коэффициентов;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений;
- объемов педагогической работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период приостановлении образовательного процесса в Учреждении по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом.
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда.»

2. Пункт 2.6.2. подраздела 2.6. «Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников» раздела 2 «Порядок формирования систем оплаты труда» изложить в следующей редакции:

«2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.»

3. Пункт 2.6.7. подраздела 2.6. «Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников» раздела 2 «Порядок формирования систем оплаты труда» изложить в следующей редакции:

«2.6.7. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2.6.3.; 2.6.4 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.»

4. Раздел 2 «Порядок формирования систем оплаты труда» дополнить подразделом 2.8. «Порядок определения уровня образования:

«2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,

установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Центра в порядке исключения могут быть назначены директором на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.»

5. Раздел 4 «Виды выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

премиальные выплаты по итогам работы;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения. Конкретный размер средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, устанавливается учреждением самостоятельно.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения (приложение N 2 к настоящему Положению).

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).»

6. Подразделы 6.1., 6.2., 6.3., 6.4. раздела 6 «Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения» изложить в следующей редакции:

«6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего

отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за аналогичный период.

6.3. В составе списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).»

7. Пункт 1.2. раздела 1 «Общие положения» Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

«1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – не менее 60 %;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – не более 37 %;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда Учреждения и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает настоящим Положением по согласованию с СРЦ.»

8. Раздел 4 «Выплаты за качество выполняемых работ» Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников исключить.

9. Раздел 5 «Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет» Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников исключить.