

Положение
«Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
Фокинский Центр детского творчества»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Фокинский центр детского творчества (далее - Центр), реализующего программу дополнительного образования за счет средств муниципального бюджета, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области «Об установлении отраслевой системы оплаты для работников образовательных учреждений Брянской области» от 15 декабря 2008 г. № 112-З, Указом Губернатора Брянской области № 341 от 27 октября 2014 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организациях Брянской области», Решением Совета народных депутатов г. Фокино об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Фокино» № 5-304 от 28.11.2014 г. письма администрации города Фокино от 18.11.2014 года № 127.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Центра.

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

- система оплаты труда работников Центра - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами РФ и устанавливающих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый Федеральным законом РФ размер месячной заработной платы за труд не квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работника Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Центра с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. 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.

1.6. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.7. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ ДОД Фокинский Центр детского творчества осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области «Об установлении отраслевой системы оплаты для работников образовательных учреждений Брянской области» от 15 декабря 2008 г. № 112-З, Указом Губернатора Брянской области № 341 от 27 октября 2014 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организациях Брянской области», Решением Совета народных депутатов г. Фокино об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Фокино» № 5-304 от 28.11.2014 г., письма администрации города Фокино от 18.11.2014 года № 127.

2.2. Фонд оплаты труда работников Центра включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.2.1 Объем фонда оплаты труда для Центра (ФОТ оу) на финансовый год формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем.

Формирование базового фонда оплаты труда Центра производится на основании штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников, исходя из утвержденных окладов с учетом стажа работы и образования или квалификационной категории, а также с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы.

Руководитель Центра формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего года.

2.2.2 Фонд оплаты труда работников Центра) определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТбаз} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Центра и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом директором Центра.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}, \text{ где:}$$

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух

частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.уп} = \text{ФОТуп.ауд} + \text{ФОТуп.неауд}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.уп- базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТуп.ауд- фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТуп.неауд- фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответственно 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов образовательная организация определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, 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), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

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

Размер фонда стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере до 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

2.10. Образовательная организация распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников Центра

3.1. Размер оклада директора Центра устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Педагогический персонал".

3.2. Оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом директора в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений (Руководитель клуба) производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50).

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов Центра (Специалист кабинета психологической помощи) производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации.

3.5. Формирование окладов служащих (Делопроизводитель, редактор газеты) производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы.

3.6. Формирование окладов рабочих (Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по обслуживанию зданий) производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$Bo = B \times K0 \times K1 \times K2 + B \times Kml, \text{ где:}$$

Bo – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K2 – коэффициент специфики работы;

Kml – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$Kml = 0,03.$$

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации, а также типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K2 = 1 + K2.1 + K2.2$ и т.д., где:

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательной организации.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательной организации имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

4. Расчет ставок (окладов) работников Центра

4.1. Оклад директора Центра устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$Орук = Оср.п.п. \times (Крук + K4 + K5 + Kзв)$, где:

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1, кроме руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Kзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$Озам = Оср.п.п. \times Kзам \times (Крук + K4 + K5 + Kзв)$, где:

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Kзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$K_{рук} = 1,1$ (кроме руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых $K_{рук} = 1,5$);

K_4 - коэффициент квалификации руководителя;

K_5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

$K_{зв}$ - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления.

Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$O_{рук.струк.} = B_o + B_o \times K_4 + B_o \times K_5 + B_o \times K_{зв}, \text{ где:}$$

$O_{рук.струк.}$ - размер оклада руководителя структурного подразделения;

B_o - величина базового оклада;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

$K_{зв}$ - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера ставки (оклада) специалистов применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$O_{сп} = B_o + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 + B_o \times K_{зв}, \text{ где:}$$

$O_{сп}$ - размер ставки (оклада) специалиста;

B_o - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент педагогического стажа работы,

K_4 - коэффициент квалификации;

$K_{зв}$ - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера оклада рабочих образовательных организаций применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$O_r = B_o + B_o \times K_t + B_o \times K_{кв}, \text{ где:}$$

O_r - размер оклада рабочего;

B_o - величина базового оклада;

K_t - тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

$K_{кв}$ - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.6. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5. Расчет заработной платы работников Центра

5.1. Зарплата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = Орук (Орук. струк.) + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя;

Орук (Орук. струк.) - оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации;

ЗП_{рук.пн} - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$\frac{пфакт}{пнорм}$

$ЗП_{рук.пн} = Осп \times \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$\frac{пфакт}{пнорм}$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.2. Зарплата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$\frac{пфакт}{пнорм}$

$ЗП_{сп.уп} = Осп \times \frac{пфакт}{пнорм} + КВ + СВ + КР$, где:

$\frac{пфакт}{пнорм}$

ЗП_{сп.уп} - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

Осп - ставка (оклад) специалиста;

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты;

5.3. Зарплата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп} = Осп + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП_{сп} - заработная плата специалиста;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Зарплата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сл} = Осл + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП_{сл} - заработная плата служащего;

Осл - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.4. Зарплата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{р} = Ор + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП_р - заработная плата рабочего;

Ор - оклад рабочего;
КВ - компенсационные выплаты;
СВ - стимулирующие выплаты.
5.5. Выплаты компенсационного характера.

5.5.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 25 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.5.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.5.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Директору Центра выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учредителя с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных организаций. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образованием, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра определено приложением 3 к коллективному договору.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей

деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок
(окладов) работников образовательных организаций

1. Базовый коэффициент		
Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
Коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"	1,4
	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,35
	среднее профессиональное образование	1,2
	начальное профессиональное образование	1,1
	среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу		
2.1. Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет	0,05
	стаж работы от 2 до 5 лет	0,10
	стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
	стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
	стаж работы 20 и более лет	0,25
2.2. Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория:	
	высшая категория	0,25
	первая категория	0,20
	вторая категория <*>	0,15
2.3. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки:	
	за ученую степень:	
	доктор наук	0,5
	кандидат наук	0,45
	Государственные награды:	
	ордена	0,5
	медали	0,4
	Почетные звания РФ, СССР, РСФСР:	
	"Народный..."	0,4
	"Заслуженный..."	0,3
"Мастер спорта международного класса..."	0,3	
ведомственные (отраслевые) награды:		
нагрудный знак: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "Отличник физической культуры и спорта", «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании»	0,2	
2.4. Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда:	
	уровень I - руководители	0,7

уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,3
уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,2
II группа по оплате труда:	
уровень 1 - руководители	0,5
уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,2
уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,15
III группа по оплате труда:	
уровень 1 - руководители	0,3
уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,15
уровень	
3 - руководители структурных подразделений	0,1
IV группа по оплате труда:	
уровень 1 - руководители	0,2
уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,1
уровень	
3 - руководители структурных подразделений	0,05

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ ДОД ФЦДТ

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образовательных организаций

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
Руководители структурных подразделений		
квалификационный уровень руководителей структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, практикой, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
квалификационный уровень руководителей структурного подразделения	Руководитель клуба	1,2
квалификационный уровень руководителей структурного подразделения	директор	1,3
Составы группы "педагогический персонал": категории работников, занимающихся педагогической, учебной, учебно-методической или психолого-педагогической деятельностью в образовательной организации		
квалификационный уровень педагогического персонала		1,05
квалификационный уровень педагогического персонала	педагог дополнительного образования	1,1
квалификационный уровень педагогического персонала	методист;	1,15
квалификационный уровень педагогического персонала	педагог-логопед (логопед), специалист кабинета психологической помощи.	1,2
Составы профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
квалификационный уровень		1,05
квалификационный уровень		1,1
Составы профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
квалификационный уровень	Делопроизводитель, редактор газеты	1,15
квалификационный уровень		1,2
квалификационный уровень		1,25
квалификационный уровень		1,3
квалификационный уровень		1,35
Составы профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
квалификационный уровень		1,2
квалификационный уровень		1,25
квалификационный уровень		1,3

Квалификационный уровень		1,35
Квалификационный уровень		1,4
Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и организацию образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организацией		
Специально-образовательный персонал) 1 уровня		
		1,05
Специально-образовательный персонал) 2 уровня		
Квалификационный уровень		1,1
Квалификационный уровень		1,15

Профессиональные квалификационные группы
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Квалификационный уровень	дворник, , рабочий по обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений,	1,1
Квалификационный уровень		1,15

Профессиональные квалификационные группы
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Квалификационный уровень		1,15