

Представитель работодателя:

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Красногвардейского района Белгородской области

  
Н.Н. Литвинова


«12» декабря 2023 г.

Принято общим собранием работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» протокол от 12 декабря 2023 г. № 7


Введено приказом по МБУ ДО «Станция юных натуралистов» №309 от «12» декабря 2023 г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Красногвардейского района Белгородской области

  
С.Н. Толстенко  
«12» декабря 2023 г.

Согласовано:

Председатель Управляющего совета МБУ ДО «Станция юных натуралистов»  
  
И.М. Звягинцева  
Протокол №4 от «12» декабря 2023 г.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Красногвардейского  
района Белгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с постановлением администрации Красногвардейского района от 13 мая 2019 года № 49 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с изм. и доп.) в части, не противоречащей вышеуказанному постановлению.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на момент утверждения положения.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех лиц, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении на основе трудовых договоров.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников, на основе базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

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

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с действующим законодательством;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

## **2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

## **3. Расчет оплаты труда педагогических работников**

3.1. Оплата труда педагогических работников организаций дополнительного образования детей рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих по следующей формуле:

$$\text{Зпп} = (\text{О баз.пед.} * \text{К попр. конт.} * (1 + \text{К1} + \text{Кком})) / 18 * \text{Фч} + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. конт. - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу организации дополнительного образования на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию организации дополнительного образования детей в соответствии с учебным планом.

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации района в разрезе каждой организации дополнительного образования детей.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста;

К1 – гарантированные надбавки;

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

Кком – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие надбавки

3.2. Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, организации дополнительного образования детей (Зпр пед), устанавливается исходя из базового должностного оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$\text{Зпр пед} = \text{О баз.пед.} \cdot (1 + \text{К1} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пед. – базовый оклад педагогических работников не осуществляющих образовательную деятельность;

К1 – гарантированные надбавки;

Кком – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а так же работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

С учетом доукомплектования организаций дополнительного образования детей в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

#### **4. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персоналов)**

4.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персоналов) рассчитывается исходя из базового оклада, по формуле:

$$\text{Зп пер.} = \text{О баз.пр.} \cdot (1 + \text{К2} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

О баз.пр. - базовый оклад прочего;

К2 – сумма гарантированных надбавок;

Кком – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Расчет оплаты труда руководителя.

Оплата труда руководителя устанавливается исходя из (базовой) заработной платы, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки по формуле:

$$Зп \text{ рук.} = О \text{ баз.рук.} * (1 + K_k + K_2 + K_{ком}) + С,$$

где:

$K_2$  – сумма гарантированных надбавок;

$O \text{ баз.рук.}$  - базовый оклад руководителя в соответствии с группой оплаты труда руководителя, установленной приказом управления образования.;

$K_k$  – коэффициент за контингент обучающихся:

от 251 до 500 детей - 1,15;

от 501 до 800 детей - 1,2;

$K_{ком}$  – компенсационные выплаты;

$C$  – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителей.

## **5. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу по совместительству**

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

Оплата замены временно отсутствующего работника производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

## **6. Порядок предоставления социальных льгот, гарантий**

6.1. Для всех категорий работников устанавливается единый порядок предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций, которые могут быть дифференцированы работодателем в отношении различных должностей работников.

6.2. Решение о предоставлении работникам Учреждения социальных льгот, предусмотренных настоящим Положением, принимается руководителем при участии первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.3. По решению руководителя Учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

6.4. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.5. Гарантии и компенсации, не регламентированные настоящим положением, предоставляются и/или выплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Учреждение на основании решений руководителя вправе устанавливать иные виды разовых доплат, доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. Индексация заработной платы**

7.1. Учреждение обязано проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения или уполномоченным им лицом.

8.2. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты Учреждения по оплате труда применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.