

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

МАУДО СЮТ

от 30.08.2024, протокол № 4

ВВЕДЕНО

в действие приказом

от 30.08.24 № 229

директор МАУДО СЮТ

О.Е. Стецюк

2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда Станция юных техников

Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 03.11.2023г. № 829 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных и государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности», «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11), Приказами Министерства образования Правительства Калининградской области от 27 августа 2008 года N 1871/1, от 17 октября 2008 года N 2222/1 и от 22 января 2009 года N 62/1, письмом Министерства образования Правительства Калининградской области от 17 декабря 2008 года N 8549, Постановление администрации городского округа "Город Калининград" от 01.12.2021 № 966,

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда Станция юных техников (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в учреждении в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград», решениями окружного Совета депутатов города Калининграда.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах средств, утвержденных планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год в соответствии с утвержденным нормативом бюджетного финансирования.

2.2. При отсутствии утвержденных нормативов бюджетного финансирования учреждение формирует ФОТ самостоятельно в пределах средств, утвержденных планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год.

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (далее ФОТб) и стимулирующей части (далее ФОТст).

3.2. Доля ФОТб и ФОТст определяется учреждением самостоятельно.

Базовая часть ФОТб составляет от 70% фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующая часть ФОТст составляет до 30% фонда оплаты труда учреждения.

3.3. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

- педагогический персонал (педагоги дополнительного образования, педагог – организатор, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по спорту);
- административно-управленческий персонал учреждения (директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер);
- административный персонал (бухгалтер, экономист, заведующий хозяйством, системный администратор, специалист по закупкам, инженер по охране труда);
- учебно-вспомогательный персонал учреждения (секретарь учебной части);
- медицинский персонал (врач, фельдшер, медицинская сестра);
- младший обслуживающий персонал учреждения (водитель, вожатый, дворник, слесарь-сантехник, сторож, рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания, уборщица служебных помещений, электромеханик по испытанию и ремонту оборудования, машинист по стирке белья).

3.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения самостоятельно в пределах ФОТб.

Доля базовой части оплаты труда педагогического персонала (далее ФОТпп) составляет до 50% от базовой части ФОТб.

Доля базовой части оплаты труда остальных категорий работников ФОТшт (АУП, УВП, МОП) составляет от 50% от базовой части ФОТб.

3.5. Фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня на момент перехода на новую систему оплаты труда (далее НСОТ) с учетом произведенного набора учащихся в учебные группы.

3.6. Фонд оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень оплаты труда на момент перехода на НСОТ.

3.7. Размеры должностных окладов работников учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (в процентном отношении к размеру должностного оклада и/или в соответствии с набранной суммой рейтинговых баллов) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением и иными локальными правовыми актами учреждения и закрепляются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками учреждения.

3.8. Работникам учреждения могут производиться поощрительные премии к профессиональным, государственным праздникам (День Учителя, День защитников Отечества, Международный женский день, Новый год), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

Материальная помощь выплачивается работникам к отпуску, в связи с рождением ребенка у работника, регистрацией брака, в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет), в связи со смертью работника или его ближайших родственников, в связи с существенными расходами на лечение работника, в связи с тяжелым материальным положением в семье.

3.9. Размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения, но не менее 5000,00 рублей.

3.10. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения после рассмотрения личного заявления работника. Решение оформляется приказом руководителя учреждения.

3.11. Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут быть направлены также средства, полученные

за счет доходов от оказания платных услуг.

3.12. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть ФОТ.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТпп, состоит из общей части (далее ФОТо) и специальной части (далее ФОТсп).

Объем общей части ФОТо устанавливается образовательным учреждением самостоятельно и составляет от 70% от базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТпп.

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТо, распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога дополнительного образования и численности учащихся в группах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом по программе дополнительного образования.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоим} = \frac{\text{ФОТо} \times (a_1 \times v_1 + \dots + a_n \times v_n) \times 52}{36}$$

где:

Стоим - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в учреждении;

52- количество недель в году;

36 - количество учебных недель в учебном году;

a1-an - количество обучающихся в каждой группе учреждения;

v1-vn - годовое количество часов по учебному плану в соответствии с программой в каждой группе учреждения.

4.5. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию программ дополнительного образования детей в полном объеме.

5. Специальная часть ФОТсп

5.1. Специальная часть ФОТсп для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТпп, определяется учреждением самостоятельно и составляет до 30% от базовой части фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Специальная часть ФОТсп обеспечивает:

- установление повышающих коэффициентов за сложность и (или) приоритетность направления деятельности (К);

- компенсационные выплаты за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест;

- установление доплат за расширение зон обслуживания;

- установление доплат за совмещение профессий (должностей);

- установление доплат за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- другие выплаты в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград», решениями окружного Совета депутатов города Калининграда.

Порядок распределения ФОТсп, перечень повышающих коэффициентов, надбавок, других выплат и их размеры определяются учреждением самостоятельно и приведены в приложениях № 1, № 2 настоящего Положения.

6. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени с определённым количеством учащихся.

6.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся в группе;

Т - количество часов по направлению дополнительного образования в месяц (согласно учебного плана);

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

6.3. Если у педагога несколько групп, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 + Н2 \times Т2 \dots + Нn \times Тn) \times К$$

6.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение занятий и подготовка к ним, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка обучающихся к соревнованиям, Первенствам и Чемпионатам, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

7. Определение должностных окладов иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

7.1. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональной квалификационной группы), с учетом сложности и объема выполняемой работы, уровня образования, наличия квалификационной категории и стажа работы.

7.2. Для определения должностных окладов в учреждении могут применяться

минимальные базовые оклады и повышающие коэффициенты.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ФОТст

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

8.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда и других выплат за счет стимулирующей части ФОТст производится по согласованию с Информационно-аналитической комиссией оценки качества образовательного процесса МАУДО СЮТ.

8.3. Перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок, доплат, поощрительных и других выплат, в том числе по результатам труда, включая показатели эффективности труда для всех категорий работников учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и приведены в приложении № 3 настоящего Положения.

8.4. Перечень, размеры и условия установления компенсационных, стимулирующих и других выплат, производимых в рамках трудовых отношений части фонда оплаты труда ФОТст руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру приведены в приложении № 4 настоящего Положения.

8.5. Экономия средств в фондах ФОТб, ФОТшт, ФОТпп, ФОТо, ФОТсп переносится в стимулирующую часть ФОТст.

8.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

9. Оплата труда директора, заместителя, главного бухгалтера

9.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на основании Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

9.2. Заработная плата директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Предельное соотношение средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учёта средней заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера), формируется за счёт всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера), формируется за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

9.4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{Бор} * \text{Км} * \text{Кко} * \text{Ксв},$$

где:

Дор - должностной оклад директора учреждения;

Бор - базовый оклад директора (устанавливается на основании Постановления администрации городского округа «Город Калининград»);

Км - коэффициент масштаба управления,

Кко - коэффициент для руководителя общеобразовательных учреждений,

количество обучающихся в которых более 2 500 человек, дошкольных образовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 600 человек, равный 1,1,

Ксв – коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей дополнительного образования (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
3.	Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования	
	I группа	3,2
	II группа	2,6
	III группа	2,3
	IV группа	1,9
4.	Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих организацию отдыха и оздоровления детей	
	I группа	2,6
	II группа	2,2
	III группа	1,8
	IV группа	1,4

Группы по оплате труда директора учреждения устанавливается Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, установлены настоящим Положением (приложения №№ 1-5).

9.5 Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей учреждения (в зависимости от количества баллов)				
		I	II	III	IV	V
1	Учреждение дополнительного образования	от 1200 и более	от 800 до 1199	от 400 до 799	от 200 до 399	--
2	Муниципальные учреждения, осуществляющие организацию отдыха и оздоровления детей	от 800 и более	от 500 до 799	от 400 до 499	от 250 до 399	--

9.6. Директор учреждения ежегодно до 20 декабря предоставляет в Комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда директора.

Руководители учреждений несут ответственность за несвоевременное представление документов и недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку предоставленных директором учреждения документов, издает приказ об отнесении учреждения к группам по оплате труда директора учреждения.

9.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения. Решение о размере должностного оклада заместителей принимает директор учреждения.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Должностной оклад работников, устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже оклада, который устанавливался работникам по системе ЕТС.

10.2. Заработная плата работников (с учетом надбавок, премий и иных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Калининградской области, при условии сохранения нормы часов рабочего времени, объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении работникам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненными объем работ.

10.4. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается до 16 числа (включительно) текущего месяца, заработная плата за месяц 02 числа (включительно) следующего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

11. Сроки ввода и действия положения о порядке и условиях оплаты труда Работников

Учреждение дважды в год (на 01 января и на 01 сентября финансового года) самостоятельно определяет и закрепляет в своих локальных актах:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок распределения ФОТсп, перечень повышающих коэффициентов, надбавок, других выплат и их размеры;
- порядок распределения ФОТст, перечень, размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда.