

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом  
МБОУДО «ДД(Ю)Т» г. Пензы  
Председатель профсоюзного комитета  
С. Н. Иванова  
«26» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МБОУДО «ДД(Ю)Т» г. Пензы  
Л.Ю. Преснякова  
«26» октября 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального бюджетного образовательного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**«Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы**

Пенза, 2020 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации; Бюджетным Кодексом Российской Федерации; Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; Постановлением Администрации г. Пензы от 27.03.2009 г. № 464 (ред. от 05.10.2020 г.) «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с последующими изменениями); Постановлением главы администрации города Пензы от 20.02.2009 № 278 (ред. от 06.05.2019 г.) «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы».

1.2. На основании Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

1.3. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы (далее – Учреждение) и порядок ее применения. Настоящее положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2020.

1.4. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

- установление **размеров базовых окладов (ставок)** работников в зависимости от должности по соответствующим **профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**;
- установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- осуществление **выплат компенсационного характера** (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных) (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);
- оплата **дополнительных видов (объемов) работ**;
- **материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.**

1.4.1. Оплата труда работников, состоящая из заработной платы в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

1.4.2. В отдельных случаях сотрудникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен сотруднику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других

факторов.

1.4.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного сотрудника.

1.4.4. Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

1.4.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- **должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам** – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **заработная плата (оплата труда сотрудника)** – заработная плата в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- **компенсационные выплаты** – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- **доплаты за дополнительные виды и объем работы** – доплаты за заведование кабинетами, руководство участком и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- **стимулирующие выплаты** - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда работников регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.7. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в Учреждении, финансируемом из бюджета города Пензы.

## 2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Система оплаты труда включает:

- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

- систему повышающих коэффициентов (педагогических работников) в зависимости от:

### 1. Уровня образования

	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников
Высшее профессиональное образование	0,036

## 2. Стажа

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

## 3. Квалификационной категории (коэффициенты квалификации)

Педагогические работники	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,5

4. Рекомендуемый повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования.

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

## 5. Компенсационные выплаты

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,04
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок сотрудникам учреждения определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах.

2.3. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен

размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических сотрудников**

2.4. Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников Учреждения рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, направленность группы (коэффициенты специфики).

$$O^{np}_\delta = B_{np} \times (1 + \sum PK_\delta), \text{ где}$$

$O^{np}_\delta$  - должностной оклад педагогического работника;

$B_{np}$  - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_\delta$  - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений Учреждения:

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер базового оклада педагогических работников (рублей)
<b>2 квалификационный уровень</b>	педагог дополнительного образования	7834
	педагог-организатор	7834
	концертмейстер	7834
<b>3 квалификационный уровень</b>	методист	8025
	педагог-психолог	8025

2.4.1. Повышающий коэффициент по должности сотрудникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») устанавливается Учреждением самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

2.4.2. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

2.4.3. При наличии у работника двух почетных званий, указанный коэффициент применяется по одному из оснований.

2.5. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы.

#### **Нормы часов**

**18 часов в неделю:** педагогу дополнительного образования;

**24 часа в неделю:** концертмейстеру;

**36 часов в неделю:** педагогу-организатору, методисту;

**40 часов в неделю:** заместителю директора.

2.6. Должностной оклад (ставка) педагогического работника  $O_\phi^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников Учреждения по следующей формуле:

$$O_\phi^{n.p} = \frac{O_\delta^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{чс}}, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_o^{n.p}$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид группы, (коэффициенты специфики);

$\Phi_n$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

2.9. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.11. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат за работу в особых условиях, доплат за дополнительный объем работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p}, \text{ где}$$

$Z_{n.p}$  – месячная заработная плата педагогического работника;

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$B^{n.p}$  – выплаты педагогическому работнику за работу в особых условиях;

$D^{n.p}$  – доплаты педагогическому работнику за дополнительный объем работы;

$C^{n.p}$  – стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.12. Заработная плата заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, и

устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

2.14. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения, согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения", учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада директора не учитываются. При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, соответственно индексируется.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

2.15. За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения и масштаба.

2.16. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения, директора могут быть установлены иные дополнительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера директора Учреждения устанавливаются постановлением главы администрации.

Конкретный размер выплат устанавливается постановлением администрации, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности Учреждения.

#### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.17. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, направленность группы.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	секретарь	4279
	заведующий отделом	6555
	художник	4816
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	техник	4368
	лаборант	4368
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	заведующий хозяйством	4368

<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	бухгалтер	5351
	экономист	4816
	инженер	4816
	инженер по охране труда	4816
	специалист по кадрам	4816
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	главный инженер	5706
<b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b>		
	режиссер	5655

2.18. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_o^{УВП} + B^{УВП} + Д^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$  – должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  – выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$Д^{УВП}$  – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения);

$С^{УВП}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

#### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.19. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, направленность группы (коэффициенты специфики), важность (особую важность) выполняемых работ.

2.20. Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) Учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	дворник	4102
	сторож	4102
	уборщик служебных помещений	4102
	гардеробщик	4102
	кладовщик	4194
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	4194
	настройщик музыкальных инструментов	4390
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>		

<b>1 квалификационный уровень</b>		
	водитель	4638
	тракторист	4638
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	мастер по ремонту оборудования	4816
	слесарь-сантехник	4816
	токарь	4816
	осветитель	4836
	костюмер	4836

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению директора Учреждения работникам.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.21. Заработная плата **прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{о}^{раб} + B^{раб} + D^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$  – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{о}^{раб}$  – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$  – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{раб}$  – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{раб}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем Учреждения).

#### **Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях**

2.22. Размер выплат за работу в особых условиях определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и с разработанным перечнем и размерами выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11081).

2.23. На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

При этом директор Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

### **Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работ**

2.24. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работ определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и с разработанным перечнем и размерами доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

2.26. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных Учреждению образования на оплату труда работников.

2.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.28. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Учреждение является местом основной работы.

2.28.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

### **Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

2.29.1. При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством и Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам МБОУДО «ДД(Ю)Т» г. Пензы».

2.29.2. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.

2.29.3. При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.29.4. Размеры выплат стимулирующего характера можно устанавливать в балловом эквиваленте рейтинговой оценки, а также в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в абсолютном значении.

2.29.5. Директор Учреждения определяет величины данных показателей на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения.

2.29.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается, в рамках утверждённых лимитов.

2.29.7. Выплаты стимулирующего характера производятся как основным педагогическим работникам Учреждения, так и внутренним совместителям.

2.29.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.30.1. Из фонда оплаты труда директору и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

2.30.2. Директору решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

2.30.3. Педагогическим работникам учреждения (основной состав) выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.**

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий воспитания и обучения воспитанников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими федеральных государственных стандартов.

3.2. В Учреждении планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего типового штатного расписания.

3.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая **выплаты за работу в особых условиях и фонд доплат за дополнительный объем работы**) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда (стимулирующая часть).

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{ом} + \Phi_{стим}^{ом}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда Учреждения;

$\Phi_{б}^{ом}$  – базовая часть  $\Phi_{от}$ ;

$\Phi_{стим}^{ом}$  – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть  $\Phi_{от}$ ).