

Администрация Петрозаводского городского округа
Комитет социального развития

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Петрозаводского городского округа
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(МАУ ДПО ЦРО)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
дополнительного профессионального образования Петрозаводского городского округа
«Центр развития образования»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
«25» июня 2021 г.
Протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

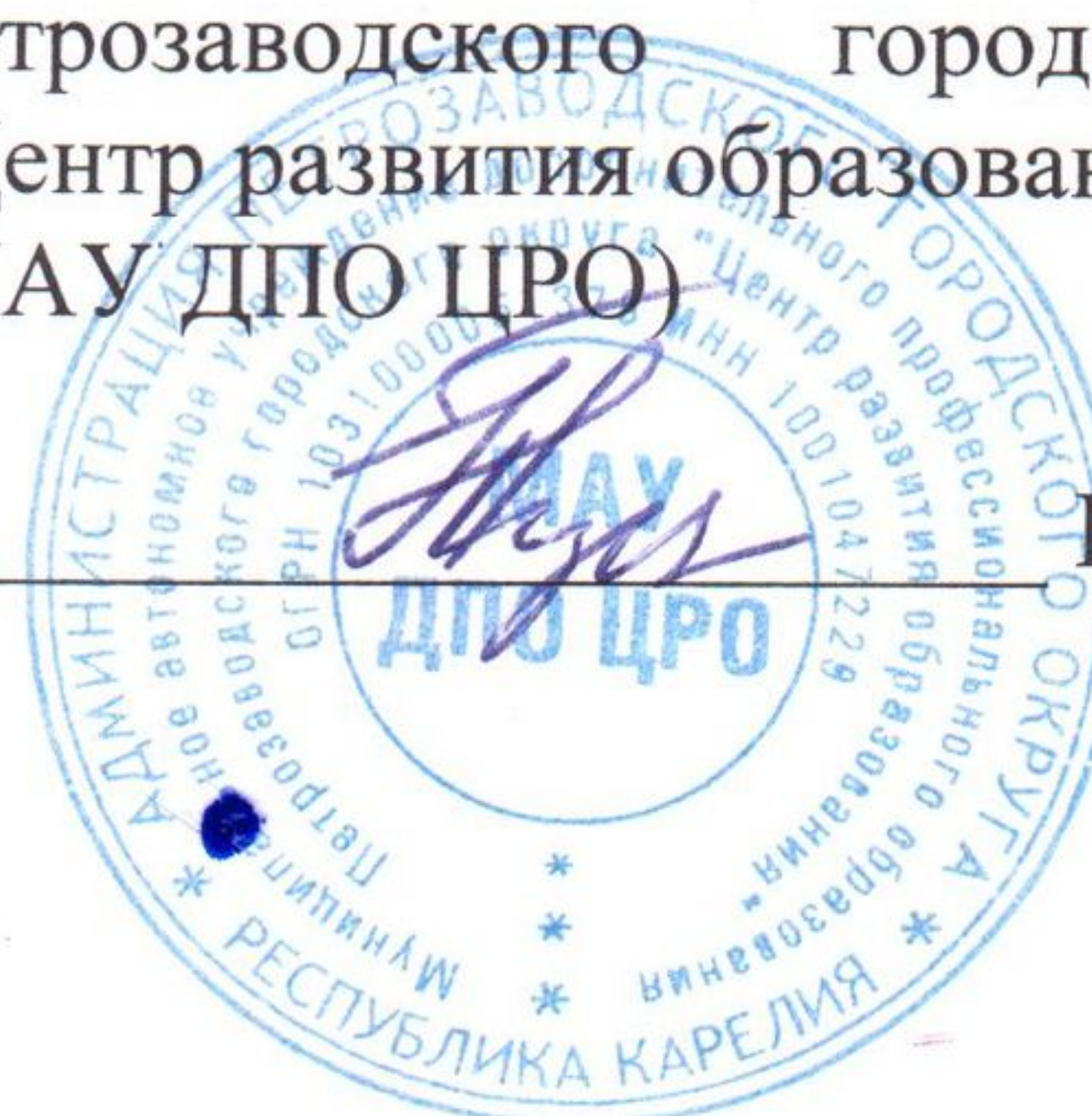
Представитель Совета учреждения
муниципального автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования Петрозаводского городского
округа «Центр развития образования»
(МАУ ДПО ЦРО)

Иванов

И.В. Иванов

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Петрозаводского городского округа
«Центр развития образования»
(МАУ ДПО ЦРО)



Н.А.Бурдюгова

г. Петрозаводск
2021 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения качества предоставления муниципальных услуг (выполнения работ) на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования Петрозаводского городского округа «Центр развития образования», утвержденного Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 21.06.2021 № 1544.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

3. Настоящее Положение носит рекомендательный характер и включает:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

4. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

а) набору исполняемых трудовых функций;

б) сложности труда;

в) интенсивности труда;

г) результативности труда.

При этом рекомендуется учитывать требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности), уставные цели Учреждения.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются

составной частью оплаты труда работника.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

7. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

8. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов Учреждения от оказания платных услуг.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

11. Системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу:

- а) повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Предельный размер повышающего коэффициента - 0,8.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, деловых и личных качеств. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и в соответствии с порядком установления указанных коэффициентов, предусмотренных системой оплаты труда работников Учреждения.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

14. Работникам могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

16. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов и премирования руководителей муниципальных автономных учреждений Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 20.05.2011 № 1784.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения

устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

18. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов и премировании руководителей муниципальных автономных учреждений Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 20.05.2011 № 1784.

19. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделами II и V настоящего Положения.

20. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее - компенсационная выплата):

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

22. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

23. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями

относятся:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к должностному окладу работника учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 15 процентов;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

24. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

27. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

28. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости

от выполненного ими объема работ.

29. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника Учреждения устанавливается без учета доплат за совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

V. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

30. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении

к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется локальным нормативным актом Учреждения и коллективным договором.

31. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

К основным показателям оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных системой оплаты труда работников Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

32. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена работникам как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

33. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

а) трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;

б) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

в) инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

г) качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;

- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- е) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

34. Премия не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

VI. Другие вопросы оплаты труда

35. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

36. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования Петрозаводского городского
округа «Центр развития образования»

Размеры должностных окладов (окладов) работников
муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального
образования Петрозаводского городского округа «Центр развития образования»

	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 687
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональные должности служащих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 998
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 873
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 900
4 квалификационный уровень	8 693
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	20 782
3 квалификационный уровень	25 235
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

3 квалификационный уровень	7 240
4 квалификационный уровень	8 693