



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ Д

И.И. Багратионовск

И.В. Князьков

« 09 » января 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств г.Багратионовска»

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
Общим собранием
трудоого коллектива
Протокол №1 от 09 января 2017г.

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии:

- С Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «О утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «О утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевы должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «О утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевы профессий рабочих»;
- Приказ Министерства социальной политики и труда от 29 января 2009г. № 16 «О утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационног характера в государственных учреждениях Калининградской области»;
- Постановлением главы МО «Багратионовский муниципальный район» от 29 января 2010 года № 40 «О переходе на новую оплату труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджет муниципального образования «Багратионовский муниципальный район»;

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Багратионовска» (далее - Положение) устанавливает порядок и условия применения новой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Багратионовска», в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Багратионовска» (далее - учреждение), и включает в себя:

- размеры окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя по УВР, главного бухгалтера;
- порядок выплаты и размер единовременных вознаграждений за высокие результаты в профессиональной деятельности, материальная помощь;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется из муниципального бюджета.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, финансируемых из бюджета при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области и предельными размерами не ограничивается.

1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.7. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.8. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации — рублях. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 19-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 4-го числа месяца, следующего за расчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником. Четвертого числа каждого месяца работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются все выплаты, начисленные работнику за текущий месяц, произведенные с них удержания, и сумма, фактически выданная работнику.

2. Формирование фонда по оплате труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования. Нормативное соотношение Фонда оплаты труда (ФОТ) к Фонду материального обеспечения (ФМО) как 75% к 25%.

2.2. Минимальные размеры окладов педагогических работников учреждения.

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	7000,00

второго уровня (преподаватели, концертмейстеры)	
--	--

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит их общей части и специальной в соотношении.

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников в зависимости от минимального оклада и количества учебных часов в неделю (24 часа концертмейстера или 18 часов преподавателя) на ставку (минимальный оклад).

Повышающий коэффициент к окладу – 18 % по квалификационным уровням
4 квалификационный уровень – преподаватель

Повышающий коэффициент к окладу – 7 % по квалификационным уровням
2 квалификационный уровень – концертмейстер

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
- при наличии соответствия занимаемой должности - 0,10

Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам за выслугу лет может устанавливаться в зависимости от общего педагогического стажа, проработанных по профессии в учреждениях образования:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 0,10;
- при стаже работы от 11 до 15 лет – 0,15;
- при стаже работы от 16 до 20 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 20 лет - 0,25.

Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам за заведование отделениями- 15% от минимального оклада.

Компенсационные выплаты за образование

- среднее профессиональное - 5%
- высшее профессиональное - 10%

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов :
размере до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен молодым специалистам в течение 3-х лет работы после окончания профессионального учебного заведения в размере - до 50% минимального оклада.

2.2. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года.

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника, вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного 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 началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании», устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующего по болезни или иным причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев,
- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму педагогической работы в неделю (минимальный размер оклада) на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе (шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его начальной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогическим работникам включает:

- надбавка за заведование отделением;
- надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- надбавка за руководство творческим коллективом;
- иные ежемесячные надбавки, предусмотренные Положением о порядке и условиях применения и распределении стимулирующей части фонда по оплате труда сотрудников ДШИ.

2.3. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающие должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ.

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	6700,00

Повышающий коэффициент к окладу – 7 % по квалификационным уровням
2 квалификационный уровень – завхоз

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 3,0. Издаётся приказ руководителя на установление надбавки.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Специальная часть фонда оплаты труда служащим включает:

- надбавка за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- надбавка за работу на ПК;
- иные ежемесячные надбавки, предусмотренные Положением о порядке и условиях применения и распределении стимулирующей части фонда по оплате труда сотрудников ДШИ и ДМШ.

2.4. Минимальные размеры окладов профессий рабочих учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп ПКГ.

	Минимальный
--	-------------

Наименования	размер оклада (руб.)
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	4800,00

Повышающий коэффициент к окладу – 5 % по квалификационным уровням 1 квалификационный уровень – уборщица, гардеробщица, рабочий по обслуживанию здания.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 3,0. Издается приказ руководителя на установление надбавки.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Базовая часть фонда оплаты труда профессий рабочих, состоит их общей части и специальной в соотношении.

Специальная часть фонда оплаты труда служащим включает:

- надбавка за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- иные ежемесячные надбавки, предусмотренные Положением о порядке и условиях применения и распределении стимулирующей части фонда по оплате труда сотрудников ДШИ.

3. Оплата труда главного бухгалтера и зам. директора по УВР

3.1 Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе учреждения устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя.

Базовая часть фонда оплаты труда главного бухгалтера и заведующей учебной частью состоит их общей части и специальной в соотношении.

Персональный повышающий коэффициент к окладу главного бухгалтера и заместителя директора по учебно-воспитательной работе учреждения может быть установлен, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 3,0. Издаётся приказ руководителя на установление надбавки.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Специальная часть фонда оплаты труда главного бухгалтера и зам. директора по УВР:

- надбавка за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- надбавка за работу на ПК;
- иные ежемесячные надбавки, предусмотренные Положением о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ДШИ .

4. Установление стимулирующих выплат, доплат, надбавок осуществляется по решению руководителя ДШИ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и в соответствии с «Положением о порядке и условиях применения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам ДШИ».

5. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размерах, и надбавках принимается руководителем ДШИ в отношении каждого конкретного работника с учетом наличия финансовых средств на выплаты такого характера.

6. Оплата труда руководителя.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г №583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г №823, от 02.04.2008г №158 от 08.04.2008г №167н.

6.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате штатных педагогических работников (без учета концертмейстерских часов, учета доплат за совмещение профессий и должностей, учета доплат по внутреннему совместительству) за 2012 год.

6.4. Должностной оклад руководителя зависит от группы по оплате труда руководителя, которая устанавливается в соответствии с Порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей, от категории учреждения

по результатам аккредитационной процедуры и т.п. и утверждается учредителем, главным распорядителем средств муниципального бюджета.

1 группа- коэффициент 3,0

2 группа- коэффициент 2,5

3 группа- коэффициент 2,0

4 группа- коэффициент 1,5

6.5. Руководитель учреждения входит в педагогический состав ДШИ и ДМШ, имеет педагогическую нагрузку, количество учебных часов которой утверждает своим постановлением учредитель, главный распорядитель муниципального бюджета.

6.6. С учетом условий труда руководителю ДШИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 7.

6.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения на основании распоряжения главного распорядителя средств муниципального бюджета.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения определяются в соответствии:

- социальная значимость ДШИ в регионе;
- объем и качество концертно-просветительской работы;
- процент охвата детского населения работой ДШИ;
- реализация в образовательном процессе примерных учебных планов нового поколения;
- реализация образовательных программ для детей дошкольного возраста и взрослого населения и т.д.

6.8. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает учредитель (главный распорядитель средств муниципального бюджета).

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера всем категориям работников ДШИ

7.1. Устанавливаются выплаты компенсационного характера в следующих случаях:

- доплата за работу во вредных условиях труда, при наличии локального акта по проведению аттестации рабочих мест – не более 12% (ст.146 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

8. Порядок и условия премирования работников ДШИ .

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены единовременные вознаграждения:

- премия по итогам работы за определенный период (ежемесячно, кварталом и к концу году в размере до 100% должностного оклада);
- за конкретное мероприятие;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы и другие;
- к профессиональным праздникам (23 февраля, 8 марта, день учителя, день бухгалтера, день работников культуры);
- к юбилею школы;
- к личному юбилею 50 лет и далее каждые 5 лет.

8.2. Премирование осуществляется по решению руководителя ДШИ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, как в процентном, так и в суммовом выражении.

8.3. Премирование работников ДШИ: основание для премирования, размер премий, критерии оценки деятельности работников, подотчетный период, сроки выплат премий и прочее осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель ДШИ на основании письменного заявления работника и при наличии денежных средств на выплаты данного характера:

- материальная помощь в случае тяжелой болезни, операции или смерти близкого человека;
- материальная помощь к юбилеям работников учреждения;
- материальная помощь к выходу на пенсию;
- материальная помощь к отпуску.

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов (профессий рабочих) данного учреждения.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификация) в соответствии с учебным планом.

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение осуществляет привлечение - помимо

работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от приносящий доход деятельности.