

ГЛАВА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**КАМЕНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ**

###### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.12.2015 г. № 3325

п. Мартюш

*Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств*

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», развития механизмов перехода на эффективный контракт, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга, подведомственных Управлению культуры, спорта и делам молодежи Администрации муниципального образования «Каменский городской округ», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры», руководствуясь Уставом Каменского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств (прилагается).

2. Руководителям образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств, подведомственных Управлению культуры, спорта и делам молодежи Администрации муниципального образования «Каменский городской округ», обеспечить внесение соответствующих изменений в локальные акты и трудовые договоры работников с соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Пламя» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Каменский городской округ».

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации по вопросам организации управления и социальной политике И. В. Кырчикову.

Глава городского округа С. А. Белоусов

Утверждено

постановлением Главы

Каменского городского округа

от 29.12.2015 г. № 3325

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств»

Положение

об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств (далее – Положение об оплате) разработано в соответствии с Постановление Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры».

1.2. Положение об оплате включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств, подведомственных Управлению культуры, спорта и делам молодежи Администрации муниципального образования «Каменский городской округ» (далее соответственно – ДШИ, Управление культуры);

2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя ДШИ, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. При определении размера оплаты труда педагогических работников ДШИ учитываются:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДШИ;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

1.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ДШИ педагогическими работниками, определяется руководителем ДШИ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Преподавательская работа в той же ДШИ для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Оплата труда работников культуры ДШИ осуществляется в соответствии с локальными актами ДШИ.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами.

1.9. Заработная плата работника ДШИ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника ДШИ предельными размерами не ограничивается.

1.10. Размер заработной платы в месяц работников ДШИ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.11. Должности работников, включаемые в штатное расписание ДШИ, должны соответствовать уставным целям ДШИ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих.

1.12 Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год и штатная численность работников ДШИ утверждаются приказами начальника Управления культуры.

1.13. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ДШИ должен составлять не менее 20 процентов.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников ДШИ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в зависимости от выслуги лет (стажа, общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (государственных или (и) муниципальных) по должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников образования в соответствии с законодательством Российской Федерации), уровня образования, квалификационной категории, с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в следующих размерах:

| Квалификационные уровни: должности, отнесенные к квалификационным уровням | Условия установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 2 квалификационный уровень:концертмейстер | Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы до 5 лет | 7738 |
| Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 5 до 10 лет  | 8223 |
| Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 10 до 15; высшее профессиональное музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы  | 8707 |
| Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 15 до 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 2 до 5 лет | 9189 |
| Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 5 до 10 лет  | 9673 |
| Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 10 до 15 лет | 10157 |
| Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 15 до 20 лет; первая квалификационная категория | 10640 |
| Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшая квалификационная категория  | 11124 |
| 4 квалификационный уровень:преподаватель (всех специальностей) | Среднее профессиональное образование, стаж работы до 5 лет | 7738 |
| Среднее профессиональное образование, стаж работы от 5 до 10 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы до 5 лет | 8223 |
| Среднее профессиональное образование, стаж работы от 10 до 20 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы от 5 до 10 лет; высшее профессиональное образование, стаж работы до 5 лет | 8707 |
| Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 20 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы от 10 до 20 лет; высшее профессиональное образование, стаж работы от 5 лет до 10 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы до 5 лет | 9189 |
| Среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное образование, стаж работы от 10 до 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 5 до 10 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы до 5 лет  | 9673 |
| Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 10; высшее профессиональное музыкальное образование, высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование, стаж работы от 5 до 10 лет.  | 10157 |
| Первая квалификационная категория.  | 10640 |
| Высшая квалификационная категория | 11124 |

2.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются руководителем ДШИ самостоятельно.

2.3. Работникам ДШИ, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в ДШИ, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов) и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.4. Локальными актами, регулирующими оплату или стимулирование труда работников ДШИ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении работникам ДШИ повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем ДШИ с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на предоставление ДШИ субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

1) высшая квалификационная категория - 0,25;

2) первая квалификационная категория - 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем ДШИ персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

2.7. Локальными актами, регулирующими оплату или стимулирование труда работников ДШИ, устанавливается следующая стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу):

1) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ДШИ в пределах бюджетных ассигнований на предоставление ДШИ субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими, в соответствии с муниципальным заданием, муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных ДШИ на оплату труда.

2.8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры надбавки:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику ДШИ пропорционально уменьшаются.

2.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников ДШИ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, федеральным государственным требованиям, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в ДШИ.

2.10. Работникам ДШИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения об оплате; выплачиваются премии, предусмотренные главой 6 Положения об оплате.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в следующих размерах:

| № п/п | Квалификационные уровни | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1. | 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: подсобный рабочий 1 разряда, вахтер 1 разряда, сторож 1 разряда, дворник 1 разряда, уборщик служебных помещений 1 разряда, гардеробщик 1 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 2787 |
| 2. | 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочихв том числе: подсобный рабочий 2 разряда, регулировщик пианино и роялей 2 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 3093 |
| 3. | 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: регулировщик пианино и роялей 3 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 3427 |
| 4. | 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: настройщик пианино и роялей 4 разряда, регулировщик пианино и роялей 4 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 3790 |
| 5. | 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: настройщик пианино и роялей 5 разряда, регулировщик пианино и роялей 5 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 4208 |
| 6. | 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: настройщик пианино и роялей 6 разряда, регулировщик пианино и роялей 6 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 4653 |
| 7. | 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: настройщик пианино и роялей 7 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 5125 |
| 8. | 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,в том числе: настройщик пианино и роялей 8 разряда, иные профессии, отнесенные к указанному разряду | 5628 |

3.2. Локальными актами, регулирующими оплату или стимулирование труда работников ДШИ, рабочим предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении рабочим повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем ДШИ с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на предоставление ДШИ субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем ДШИ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад.

3.4. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения об оплате; выплачиваются премии, предусмотренные главой 6 Положения об оплате.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ДШИ

И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Заработная плата руководителя ДШИ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя ДШИ определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя ДШИ определяется путем применения повышающего коэффициента к размеру средней заработной платы работников ДШИ за год, предшествующий году выплаты заработной платы.

Рассчитанный размер должностного оклада руководителя ДШИ округляется до рублей в большую сторону.

Размер средней заработной платы работников ДШИ для определения размера должностного оклада руководителя ДШИ исчисляется в соответствии с Приложением к Положению об оплате.

Повышающий коэффициент для установления должностного оклада руководителя ДШИ рассчитывается как сумма баллов в соответствии со следующей системой критериев:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | содержание показателя | количество баллов (размер повышающего коэффициента)\* |
| 1 | ДШИ расположено в поселке городского типа, селе, ином сельском населенном пункте | 1,25\* |
| 2 | Руководитель ДШИ имеет стаж работы на руководящей должности в учреждениях дополнительного образования: | - |
| 2.1. | менее 5 лет | 0,01\* |
| 2.2. | от 5 до 10 лет  | 0,03\* |
| 2.3. | 10 лет и более | 0,05\* |
| 3 | Руководитель ДШИ имеет ученую степень кандидат или доктор наук либо почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» или «Народный» | 0,01\* |

\* количество баллов суммируется, полученный результат является повышающим коэффициентом, на который умножается средняя заработная плата работников ДШИ.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДШИ и средней заработной платы работников ДШИ устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю ДШИ в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы ДШИ, результативности деятельности самого руководителя, интенсивности, напряженности работы.

Целевые показатели эффективности работы ДШИ, критерии оценки результативности деятельности руководителя, размеры и виды стимулирующих выплат руководителю, порядок и условия их выплаты устанавливаются начальником Управления культуры и закрепляются в трудовом договоре руководителя ДШИ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении, в процентном отношении к окладу либо в виде коэффициента к окладу (должностному окладу).

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ДШИ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами ДШИ или трудовым договором.

4.5. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Размеры надбавки:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий пропорционально уменьшаются.

4.6. В целях стимулирования труда заместителя руководителя, главного бухгалтера ДШИ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру ДШИ с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем ДШИ персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем ДШИ с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на предоставление ДШИ субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

4.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДШИ устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой 6 Положения об оплате.

4.8. С учетом условий труда руководителю ДШИ, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения об оплате.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Оплата труда работников ДШИ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», работникам ДШИ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) за работу в ночное время;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.2. Всем работникам ДШИ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.3. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады).

5.4. Порядок, размер, основания установления выплат компенсационного характера:

| Основание и вид выплатыкомпенсационного характера / наименование | Размер | Примечание |
| --- | --- | --- |
| Выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | в размерах согласно действующему законодательству | ст. 146 ТК РФ |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями / уральский коэффициент | 1,15Районный коэффициент применяется ко всем составляющим оплаты труда работников ДШИ | ст. 148 ТК РФ; Постановление Совмина СССР от 21.05.1987 N 591;ПостановлениеГоскомтрудаСССР,Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 |
| Доплата- при совмещении профессий (должностей);- при расширении зон обслуживания;- при увеличении объема работы;- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- при выполнении дополнительной работы | размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ |
| Оплата сверхурочной работы | сверхурочная работа оплачивается: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно) | ст. 149, 152 ТК РФ |
| Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. | работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника, 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) | ст. 149, 153 ТК РФ |
| Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 06 часов) | каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) на 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. | ст. 154 ТК РФ |

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ ДШИ

6.1. В целях поощрения работников ДШИ за выполненную работу допускается устанавливать премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников ДШИ осуществляется на основе локальных актов, регулирующих оплату или стимулирование труда работников ДШИ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель ДШИ. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в локальные акты, регулирующих оплату или стимулирование труда работников ДШИ.

Премирование работников ДШИ осуществляется по решению руководителя ДШИ.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в локальных актах, регулирующих оплату или стимулирование труда работников ДШИ. В ДШИ одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы (месяц, квартал, полугодие, год).

При премировании учитываются:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДШИ;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДШИ;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 6.4 Положения об оплате.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении, в процентном отношении к окладу либо в виде коэффициента к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

6.3.1. За выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается абсолютном значении, в процентном отношении к окладу либо в виде коэффициента к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 6.4 Положения об оплате.

6.3.2. за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДШИ);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДШИ среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 6.4 Положения об оплате.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.4. Премирование работников ДШИ осуществляется за счет следующих источников:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на предоставление ДШИ субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных ДШИ на оплату труда работников.

6.5. Условия, порядок и размеры премирования определяются локальными актами, регулирующих оплату или стимулирование труда работников ДШИ.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Штатное расписание утверждается руководителем ДШИ ежегодно в соответствии с организационной структурой ДШИ и штатной численностью, утвержденной приказом начальника Управления культуры.

В случае изменения структуры или численности ДШИ в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДЕТСКИХ ШКОЛ ИСКУССТВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы образовательных организаций сферы культуры Каменского городского круга – детских школ искусств (далее - ДШИ) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников ДШИ на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования. При расчете средней заработной платы работников ДШИ заработная плата руководителя ДШИ не учитывается.

Расчет средней заработной платы работников ДШИ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ДШИ.

3. Средняя заработная плата работников ДШИ определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности ДШИ за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя ДШИ.

4. При определении среднемесячной численности работников ДШИ учитывается среднемесячная численность работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников ДШИ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников ДШИ, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников ДШИ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники ДШИ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в ДШИ на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники ДШИ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников ДШИ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников ДШИ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.