

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУДО «ДШИ №15»

Н.О. Мамзер

января 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МАОУДО «Детская школа искусств № 15» г. Кемерово

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 15», подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области», постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 29.04.2011 № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 29.05.2012г. № 720 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 23.09.2016г. № 2418 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 29.12.2017г. № 3319 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово»,

постановлением администрации города Кемерово от 29.03.2018г. № 616 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 30.04.2019г. № 1003 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 10.01.2020г. № 17 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 29.04.2011г. № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово».

1.2. Положение применяется для исчисления заработной платы работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 15» (далее – Учреждения).

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ), ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.6. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части не противоречащей законодательству Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника - вознаграждение за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается.

$$\text{ЗП} = \underbrace{(\text{Ор})}_{\text{оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + \underbrace{((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3}))}_{\text{повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + \underbrace{((\text{Ор}) \times (\text{К4}))}_{\text{тарифная часть ЗП}} + \text{КВ} + \text{СВ}$$

при этом ЗП - заработная плата работника, руб.;

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}) \times \text{Кс}$;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяется путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории.

Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных УКС и МП администрации города Кемерово (приложения 1, 2, 3, 6) согласно

занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных Учреждений культуры и спорта;

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.6. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессий работников к соответствующим ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются по результатам тарификации и аттестации работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания и прочего.

Тарификация работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о проведении тарификации работников учреждения.

Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производится решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.

2.7. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу: за ученую степень, почетное звание. Применение этих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень устанавливается:

Работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,1;

Руководителям и иным работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,2.

2.7.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается:

Руководителям и иным работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры»,

«Заслуженный деятель искусств» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере - 0,1.

Работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Народный» - 0,2.

При наличии у работника двух и более оснований (почетное звание, ученая степень) для применения повышающего коэффициента повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному повышающему коэффициенту.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Положением устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера (раздел).

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, или раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

3.5. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.6. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

3.7. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

3.8. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кабинетами, и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

3.9. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления.

Работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов за заработную плату педагогических работников, а также концертмейстеров не считается совместительством

Учебная нагрузка работникам Учреждений, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом Учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. За педагогическими работниками учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для такой работы, указанный порядок не применяется.

3.11. Почасовая оплата труда преподавателей Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.12. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;

- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.13. Руководитель Учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

4. Оплата труда совместителей

4.1. Оплата труда совместителей осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

4.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади – 500 кв. метров;

дворник - в соответствии с нормативами убираемой площади, утвержденными местными органами самоуправления;

4.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, неуказанных в п.4.2. настоящего Положения, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово сроком на один год в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала.

5.5.1. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, а именно: преподаватели и концертмейстеры.

5.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления фактически начисленной заработной платы (без выплат компенсационного характера) за предшествующий календарный год на количество среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.5.3.1. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

Работник, работающий в Учреждении более чем на одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

5.5.3.2. Работники основного персонала Учреждения, 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 основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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);

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);

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

б) 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.

5.5.3.3. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения за счет

централизованного фонда, образованного в размере 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3\%,$$

где:

ФОТ ц - централизованный фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3% – централизуемая доля ФОТ.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения остаются в распоряжении Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

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

- выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются Учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым

кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, с соответствии с постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которые могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда". Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством".

6.6. Районный коэффициент к заработной плате работников установлен в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а 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;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели и умножения на коэффициент 0,4;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 не менее 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, трудовым договором. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, специальные выплаты молодым специалистам.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Неиспользованные средства централизованного фонда, а также экономия фонда оплаты труда направляются Учреждением на увеличение стимулирующего фонда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления Учреждением (Административный Совет).

Кроме того, на формирование стимулирующего фонда могут направляться средства, полученные учреждением от осуществления иной приносящей доход деятельности, доходов от платных образовательных услуг.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять в пределах 30 процентов от фонда оплаты труда.

7.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

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

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- обеспечение высококачественного образовательного процесса;

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности

- работникам при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования; присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации,

Кемеровской области; награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

- наличие знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», знака «Отличник просвещения», «Отличник народного образования» (при условии работы по профилю);

- подготовку по профилю своей работы призеров международных, всероссийских, республиканских, областных олимпиад, конкурсов;

7.4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет)

Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах к месячному должностному окладу)
Руководители и специалисты	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	30
от 20 лет и выше	40
Технические исполнители	
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

7.4.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления, органах местного самоуправления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

г) время обучения работников культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательных учреждений культуры и спорта, специализированных молодежных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательными учреждениями культуры и спорта, специализированными молодежными учреждениями.

ж) время работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях культуры - для работников учреждений культуры.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, не включается время работы по профессиям рабочих.

7.4.2. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (в соответствии с установленной нагрузкой - для педагогических работников), но не более одной ставки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

В случае, если работник не полностью отработал месяц либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется

средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Учреждения, изданного по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплаты за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.4.3. Стаж работы, дающий право для установления выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждений размера выплаты за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7.4.4. Выплата за выслугу лет не устанавливается лицам, работающим:

- по совместительству;
- по профессиям рабочих.

7.5. Специальная выплата педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

При стаже работы	Руб.
до 1 года	850
от 1 до 2 лет	640
от 2 до 3 лет	420
до 3 лет и при наличии диплома с отличием	1060

Назначение и выплаты молодым специалистам производятся по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или

учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательной организации.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления за фактически отработанное время в календарном месяце.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения о материальном стимулировании работников Учреждения.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке и максимальным размером не ограничен.

7.7. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с коллегиальным органом управления Учреждением (Административным Советом).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Руководитель Учреждения, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.6. Специалистам профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих» I категория, II категория, ведущий специалист устанавливаются Учреждением самостоятельно по решению тарификационной комиссии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

*Рассмотрено и принято Общим собранием работников МАОУДО «ДШИ №15»
16 января 2020 года*