

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



К.М.Калимуллина



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАУ ДО «ДШИ № 15 «АРТика»

Кылосова О.Н.

Приказ № 50.2/21 от 31.05.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Перми «Детская школа искусств № 15 «АРТика»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Решением Пермской городской Думы от 25.09.2007 № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми (в редакции решений Пермской городской Думы от 27.11.2007 № 279, от 24.08.2010 № 120, от 01.02.2011 № 4, от 26.06.2012 № 111, от 26.08.2014 № 147, от 26.06.2018 N 109, от 22.09.2020 № 189)
- Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. N 698 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми» (в редакции от 04.10.2010 N 646; от 24.02.2014 N 110, от 29.09.2015 N 686, от 27.10.2016 N 961, 27.12.2019 № 1118, от 29.04.2022 № 326);
- Уставом МАУ ДО «Детская школа искусств № 15 «АРТика».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры, порядок и условия определения базовой части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат преподавателей, концертмейстеров и сотрудников МАУ ДО «Детская школа искусств № 15 «АРТика» (далее Школа).

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей с учётом трудового законодательства и настоящего Положения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) Школы, формируется за счёт средств бюджета города Перми и направляется на оплату труда работников, связанного с выполнением муниципального задания.

2.2. ФОТ формируется на очередной финансовый год и плановый период и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее план ФХД).

2.3. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей части.

2.4. Базовая часть обеспечивает гарантированную часть оплаты труда работников и включает:

- оплату труда работников по тарифным ставкам;
- оплату труда работников по должностным окладам;
- компенсационные выплаты.

2.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на повышение мотивации работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда, включает доплаты, надбавки, премии, иные стимулирующие выплаты.

2.6. При формировании ФОТ устанавливается следующее соотношение базовой и стимулирующей частей: объём базовой части ФОТ составляет не более 70% ФОТ, объём стимулирующей части ФОТ составляет не менее 30% ФОТ.

2.7. Устанавливается следующее соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ для категорий работников:

	категории работников	базовая часть	стимулир. часть
1	руководитель, заместители		50%
2	основной персонал: преподаватели и концертмейстеры	70%	30%
3	административно - управленческий персонал	60%	40%
4	вспомогательный персонал	85%	15%

2.8. Часть ФОТ основного персонала, предназначенная для выплаты заработной платы работников, обеспечивающих основную уставную деятельность Школы, формируется в объёме не менее 70% всего ФОТ.

2.9. Часть ФОТ, предназначенная для выплаты заработной платы руководителя, его заместителей, административно - управленческого и вспомогательного персонала Школы формируется в объёме не более 30% всего ФОТ.

2.10. Директор Школы утверждает штатное расписание на очередной финансовый год в пределах ФОТ.

2.11. Базовая и стимулирующая части ФОТ, не израсходованные в предыдущем квартале в порядке, установленном Школой, образует экономию ФОТ. Экономия ФОТ может перераспределяться между категориями работников и направляется на стимулирующие, компенсационные и другие выплаты работникам Школы в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, другими локальными актами.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Школы (базовая часть ФОТ).

3.1. Размеры окладов работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

3.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (основной персонал) - 15602 рублей с учетом индексации должностных окладов на 4,2% с 01 января 2022 г.

3.1.2. должности, отнесённые к ПКГ «общеотраслевые должности служащих второго уровня (вспомогательный персонал – заведующий хозяйством) - 7942 рубля;

3.1.3. размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

3.2. Порядок и условия оплаты труда основного персонала Школы (преподаватели и концертмейстеры).

3.2.1. Для работников основного персонала, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется тарифная ставка за выполнение нормы труда в месяц.

3.2.2. Для определения нормы труда устанавливается основной критерий, позволяющий оценить деятельность учреждений по выполнению муниципального задания и личный вклад работника *ученико - час*.

3.2.3. 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.

3.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается по должности «преподаватель», 24 часа – по должности «концертмейстер».

3.2.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3.2.6. При перевыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника возрастает пропорционально её выполнению. При невыполнении установленной нормы труда размер месячной оплаты труда работника уменьшается пропорционально её невыполнению.

3.2.7. Оплата замещения работников, осуществляющих педагогическую деятельность, производится за фактически отработанное время.

3.2.8. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата устанавливается за:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

Решение об установлении доплат принимается директором Школы согласно настоящего Положения.

3.2.9. Размер доплат определяется путём умножения размера окладов работников на соответствующие повышающие коэффициенты (проценты). Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на период, в течение которого существуют основания для установления надбавки или в пределах календарного года. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих, компенсационных и других выплат.

3.2.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в особых климатических условиях - в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих в муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей в сфере культуры устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

3.3.2. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата устанавливается за:

- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

3.3.3. Решение об установлении доплат принимается директором Школы согласно настоящего Положения.

3.3.4. Размер доплат определяется путём умножения размера окладов работников на соответствующие повышающие коэффициенты (проценты). Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на период, в течение которого существуют основания для установления надбавки или в пределах календарного года. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих, компенсационных и других выплат.

3.3.5. Повышенная оплата за работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в особых климатических условиях - в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей.

3.4.1. Заработная плата руководителя и его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4.2. Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Школы.

3.4.3. Средняя заработная плата для определения должностного оклада директора Школы рассчитывается в порядке, утверждённом приказом Учредителя.

3.4.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.4.5. С учётом условий труда руководителю и его заместителям устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора и Совета Школы, по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах объёма бюджетных средств на фонд оплаты труда МАУ ДО «ДШИ № 15 «АРТика» на текущий финансовый год и плановый период, а так же из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Выплаты производятся по приказу директора Школы.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде доплат, надбавок, премий, иных выплат.

4.3. Выплата доплат и надбавок осуществляется работникам по основному месту работы за фактически отработанное время ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Начисление доплат и надбавок осуществляется с применением районного коэффициента; доплаты и надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке. Размер доплат и надбавок не зависит от объема педагогической нагрузки.

4.4. Надбавки, установленные правовыми актами города Перми:

- *надбавка за выслугу лет* устанавливается всем работникам (директору Школы, его заместителям, основному персоналу, административно – управленческому и вспомогательному) за трудовой стаж в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры в следующих размерах (в процентах оклада или тарифной ставки работника):

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%,

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%,

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

4.5. Выплата премий и иных выплат осуществляется штатным работникам и внешним совместителям ежеквартально или по полугодиям, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Начисление премий и иных выплат осуществляется с применением районного коэффициента; премии учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

4.6. Размер премии педагогическому составу определяет Совет школы.

4.7. Стимулирующие выплаты основному персоналу.

4.7.1. Персональная доплата может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.7.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественным результатам труда, профессиональному росту в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство.

Размеры надбавок за квалификационную категорию устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством и составляют:

2600 рублей - при наличии высшей квалификационной категории,

795 рублей - при наличии первой квалификационной категории,

4.7.3. При наличии у работника квалификационной категории по разным должностям выплата надбавки осуществляется по основной должности по основному месту работы.

4.7.4. Надбавки, установленные Решением Пермской городской Думы:

- за почетное звание по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью - за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации"

- в размере 2600 рублей ежемесячно;

- работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) награды в сфере образования, культуры (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации,

почетных грамот Министерства культуры Российской Федерации, благодарностей министра культуры Российской Федерации - в размере 1560 руб. ежемесячно;

- лицам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, имеющим уровень профессиональной подготовки в соответствии с требованиями к квалификации согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и поступившим на работу в учреждение, выплачивается *единовременное пособие в размере 50000 рублей* и устанавливается *ежемесячная надбавка в размере 2600 рублей*. Единовременное пособие выплачивается один раз по первому основному месту работы, связанной с педагогической деятельностью. Право на единовременное пособие и ежемесячную надбавку сохраняется в течение трех лет с момента окончания образовательного учреждения. Выплата единовременного пособия осуществляется без учета районного коэффициента;

- лицам, впервые окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, имеющим уровень профессиональной подготовки в соответствии с требованиями к квалификации согласно Приказу Минздрава N761н и поступившим на работу в учреждение, дополнительно устанавливается *ежемесячная надбавка в размере 1300 руб.* Право на указанную надбавку сохраняется в течение одного года с момента окончания образовательного учреждения;

- при наличии у работника государственной и отраслевой (ведомственной) награды в сфере образования, культуры выплата производится по одному основанию, по которому осуществляется максимальная надбавка.

4.8. Размер и условия установления стимулирующих выплат работникам, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Персональная доплата может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

за увеличение объема работы;

за исполнение поручений, не входящих в должностные обязанности.

4.9. Стимулирующие выплаты директору Школы и заместителям.

4.9.1. Размеры премирования директора Школы, порядок и критерии выплаты устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и выполнения трудовых обязанностей.

Директору Школы могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения по согласованию с Учредителем.

4.9.2. Заместителям директора устанавливаются стимулирующие выплаты:

- надбавка за квалификацию и качество устанавливается заместителям директора Школы, которым присвоена ученая степень, почетное звание по профессиональной деятельности, связанной с занимаемой должностью;

- премирование заместителей осуществляется директором Школы с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы.

Заместителям руководителя могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.10. Размер и условия установления премий работникам Школы

4.10.1. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы: заместителей руководителя, работников основного, административно-управленческого, вспомогательного персонала - по приказу директора Школы, на основании протокола заседания Совета Школы.

4.10.2. В целях поощрения работников за выполненную работу установлены следующие виды премий:

за выполнение муниципального задания - по таблице баллов (приложение);

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

за подготовку и проведение капитального и текущего ремонта Школы.

4.10.3. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных, новых форм и методов организации труда.

4.10.4. Преподавателям, являющимся внешними совместителями, премия выплачивается за результативное участие в конкурсной деятельности и участие в значимых мероприятиях по решению Совета школы.

4.10.5. Премия устанавливается либо в процентах к окладу, тарифной ставке работника, либо в абсолютной величине.

4.10.6. Условия снижения размера премий основному персоналу (преподавателям) Школы:

невыполнение пунктов муниципального задания;

несвоевременная сдача отчетов за четверть и учебный год;

некорректное оформление документов (классных журналов, индивидуальных планов и дневников учащихся);

нарушения трудовой дисциплины: опоздания по неуважительной причине.

4.10.7. Условия снижения размера премий сотрудникам Школы:

несвоевременная подготовка и сдача финансовых отчетов, отчетов о деятельности Школы;

не выполнение пунктов предписания надзорных органов (при отсутствии объективных причин);

несвоевременная и некачественная подготовка Школы к началу учебного года;

нарушения трудовой дисциплины: опоздания по неуважительной причине.

4.10.8. Депремирование (лишение премии) применяется к работнику в случае грубого нарушения трудовой дисциплины - прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии.

4.10.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в расчете средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

5. Иные выплаты из ФОТ

Из экономии ФОТ работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об ее оказании и размере принимает директор Школы на основании письменного заявления работника в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь может быть оказана:

- на оздоровление преподавателей и сотрудников учреждения;
- в связи со смертью близких родственников, членов семьи;
- в связи с 25-летием и 50-летием творческой деятельности (стажа работы);
- при достижении возраста (55 лет женщины, 60 лет мужчины);
- в связи с иными обстоятельствами.