

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«ДШИ «ОКО им. К. Назаретова»

Согласовано:

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»

С.Н. Тарановская

« 07 » июня 2019 года

Утверждаю:

Генеральный директор
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»

А.Б. Рустамянн

« 07 » июня 2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников МБУ ДО
«ДШИ «ОКО им. Назаретова»
за счет средств от ежемесячной платы за образовательные услуги

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 N131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Гражданским кодексом РФ, Бюджетным кодексом РФ, Законом РФ от 09.10.1992 №3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре", в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательных услуг.

1.2. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностные оклады по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей,

утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень инженер-программист (программист)	6002

3. Условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, связанную с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам муниципального учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
	2	3
1.	Работники учреждения за работу с подготовительными группами (за счет средств платных услуг)	до 50

3.2.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий;
- разовое премирование.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ в размере до двух минимальных должностных окладов, ставок заработной платы устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителю, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю Учреждения Управлением культуры города Ростова-на-Дону;

работникам Учреждения – руководителем Учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя Учреждения, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя Учреждения, установленные размеры выплаты за качество выполняемых работ заместителям

руководителя, главному бухгалтеру Учреждения сохраняются в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Выплаты за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10;
- от 5 до 10 лет – 15;
- от 10 до 15 лет – 20;
- свыше 15 лет – 30.

Педагогическим работникам выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе, работе выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 года включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.5. Работникам Учреждения выплачиваются премии по итогам работы, премиальные выплаты по итогам работы, премия за качество выполняемых работ, премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий, разовое премирование.

Положение о премировании работников разрабатывается Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании

работников за счет средств ежемесячной платы за образовательные услуги (Приложение №7).

4.6. Выплата за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Выплата за квалификацию устанавливается работникам со дня присвоения квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается работнику по решению аттестационной комиссии.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы

и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15;

при наличии высшей квалификационной категории – 30.

4.7. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.