

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы



Е.В. Гаранина

от «24» декабря 2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы
П.И. Александрова



«24» декабря 2022 г. приказ № 278

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного учреждения

дополнительного образования

детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

(новая редакция)

2022г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы (далее – Положение) распространяется на работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы (МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 N 736-пП "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области", Постановлением Правительства Пензенской области от 26.08.2015 № 474-пП «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями), на основании Постановления Главы администрации города Пензы от 05.12.2008 N 2080 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки", Постановлением Администрации г. Пензы от 27 марта 2009 г. N 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации г. Пензы от 10.11.2015 № 1894/3 «О внесении дополнений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации г. Пензы от 12.11.2015 № 1918/1 «О внесении дополнений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 11.12.2017 № 2384/11 «О внесении изменений в Постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 26.01.2018 № 134/12 «О внесении изменений в Постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 11.11.2019 № 2153/1 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы»,

Постановлением Администрации города Пензы от 27.10.2020 № 1522/4 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 01.03.2022 № 248 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 29.06.2022 № 927/2 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 09.06.2022 № 783 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Пензы от 20.02.2009 № 278 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 22.08.2022 № 1239/1 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», Постановлением Администрации города Пензы от 28.09.2022 № 1460 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения к повышению качества образовательного процесса.

2. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- вида и типа образовательного учреждения.

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными условиями труда.

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной.

3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы – доплаты за заведование отделениями, за ведение официального сайта учреждения, участие в благоустройстве территории, здании школы, участие в культурно-массовых мероприятиях и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

4. Система оплаты труда работников учреждения образования должна обеспечивать:

- дифференциальную оплату труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

5. Система оплаты труда в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюзной организации.

2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и другими нормативными актами.

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

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов (педагогических работников) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - вида и типа образовательного учреждения;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

4. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных учреждений определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре или

иных локальных нормативных актах.

5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы в неделю):

18 часов — преподавателям;

24 часа – концертмейстерам.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

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

Тарификация преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, заработная плата выплачивается за фактически отработанное время.

10. Размер базовых окладов преподавателя и концертмейстера:

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер базового оклада педагогических работников (рублей)
<i>2 квалификационный уровень</i>	концертмейстер	8377
<i>4 квалификационный уровень</i>	преподаватель	8782

11. Должностной оклад (ставка) педагогического работника O_{ϕ} , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_{н}}{H_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{np}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p}, \text{ где}$$

$Z_{n.p}$ – месячная заработная плата педагогического работника;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$B^{n.p}$ – выплаты педагогическому работнику за работу в особых условиях;

$D^{n.p}$ – доплаты педагогическому работнику за дополнительный объем работы;

$C^{n.p}$ – стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

13. Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение учебного года может выплачиваться материальная помощь.

14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей

началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

15. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, по совместительству и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который сможет выполняться в учреждении его руководителем и заместителем руководителя устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

17. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент за стаж;
- повышающий коэффициент за уровень образования;
- повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- повышающий коэффициент за почетные звания.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер должностного оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию и определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на сумму повышающих коэффициентов:

$$O^{np}_d = B_{np} \times (1 + \sum PK_{\phi}), \text{ где}$$

O^{np}_d - должностной оклад педагогического работника;

B_{np} - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_{\phi}$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени и в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

18. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

18.1. Повышающий коэффициент за стаж устанавливается педагогическим работникам, в зависимости от общего количества лет,

проработанных в учреждениях соответствующей сферы деятельности. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж:

при выслуге лет от 2 лет до 5 лет - 0,035;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,07;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 0,105;

при выслуге лет свыше 20 лет - 0,15.

18.2. Повышающий коэффициент за уровень образования устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование в размере - 0,036.

18.3. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, с учетом присвоенной им квалификационной категории. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

I квалификационная категория - 0,25;

Высшая квалификационная категория - 0,5.

18.4. Повышающий коэффициент молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников составляет - 0,35.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

18.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетные звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») устанавливается в размере 0,1.

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

19. Присвоение работникам квалификационных категорий производится в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в установленном порядке.

20. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

20.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на

повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада).

20.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

20.3. При присвоении квалификационной категории – в соответствии с приказом о присвоении квалификационной категории.

20.4. При присвоении почетного звания – в соответствии с приказом о присвоении почетного звания.

21. Директор учреждения:

проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) преподавателей, других работников, исчисляя их заработную плату;

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

22. Директор несет персональную ответственность за достоверность сведений в тарификационных списках работников и своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы.

3. Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы педагогических работников

1. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы самостоятельно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

2. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

5. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

7. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

1. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения (школы-интернаты, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.).

2. Размеры должностных базовых окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы:

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (рублей)
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6101
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4576
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4672
«Профессии работников культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Настройщик музыкальных инструментов	5171

3. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного

(УВП) и обслуживающего (ОП) персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_o^{УВП} + B^{УВП} + D^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$ – должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{УВП}$ – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

4. Для работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливается 40 – часовая рабочая неделя. Норма часов работы за ставку заработной платы (нормируемая часть работы в день) составляет 8 часов в день при 5-дневной рабочей недели.

5. Порядок расчета заработной платы прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

1. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид и тип образовательного учреждения (школа-интернат, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.) (коэффициенты специфики), важность (особую важность) выполняемых работ.

2. Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных рабочих в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы:

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	4386
	Уборщик территорий (дворник)	4386
	Сторож (вахтер)	4386
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

3. Заработная плата прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + D^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$ – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{\text{раб}}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{\text{раб}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

4. Размер компенсационных выплат сторожам (вахтерам) за работу в ночное время, праздничные дни определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

6. Для прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливается 40 – часовая рабочая неделя. Норма часов работы за ставку заработной платы (нормируемая часть работы в день): 8 часов – при 5-дневной рабочей недели; 7 часов – при 6-дневной рабочей недели.

6. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1. Заработная плата руководителей учреждений образования, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	61903
2	57840
3	53991
4	50570
5	47256
6	44155
7	41269
8	38596

3. Размер должностного оклада руководителя учреждения образования определяется трудовым договором и устанавливается Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы.

4. Оплата труда руководителя МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы определяется Управлением культуры города Пензы, вышестоящим уполномоченным органом, имеющим право заключать трудовой договор с руководителем Учреждения.

5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6. Системы оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера

определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

7. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом Управления культуры города Пензы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы и его руководителя.

8. Премия руководителю образовательного учреждения устанавливается постановлением Администрации города Пензы исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы.

9. За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения. К категории особо важных и сложных заданий относятся:

– подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения или масштаба.

10. Зарплата работников АУП (руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{рук(АУП)}} + D^{\text{рук(АУП)}} + C^{\text{рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{рук(АУП)}}$ – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{рук(АУП)}}$ – должностной оклад руководителя и других работников из числа АУП;

$D^{\text{рук(АУП)}}$ – доплаты руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы;

$C^{\text{рук(АУП)}}$ – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП.

11. Конкретный размер выплат руководителю МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливается Управлением культуры города Пензы (учредителем), исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

7. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

8. Порядок расчета стимулирующих выплат

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

2. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

4. Критерии оценки труда могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу, в МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

7. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижение результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

8. При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

9. Для педагогических работников МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы используются следующие направления для разработки показателей эффективности деятельности:

– реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

– организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

– динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

– реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

– участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах,

фестивалях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация культурно-просветительской, концертной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, зала и пр.).

10. Показатели для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения:

- выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности;
- выполнение учреждением решений Правительства Российской Федерации и органов местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате.

11. Руководитель МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы представляет в Управление культуры города Пензы информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности работников учреждения.

12. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующие органы с целью представления подтверждения оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

13. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения.

14. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

9. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной

помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

2. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счет субсидий, на финансирование учреждений в части реализации ими федеральных государственных стандартов, средств учреждения, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляется из базовой части фонда оплаты труда.

2. При переходе на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется, исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета).

3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40%.

4. МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения – не более 40 процентов.

5. 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 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен, только при условии уменьшения объема, предоставляемых образовательным учреждением, муниципальных услуг.

6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда учреждения;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).