

Согласовано:
Председатель комитета
по культуре и туризму
Гатчинского муниципального
района
_____ Мкртчян Д.А

Утверждаю:
Директор МБОУДОД
_____ Церр Е.Р.
Приказ №59-О от 01.09.2015

П О Л О Ж Е Н И Е

**о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования детей
«Коммунарковская детская школа искусств»
(настоящее положение вступает в силу с 01.09.2015 г.)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работником муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Коммунарковская детская школа искусств» и основано на постановлении Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности (в редакции постановления Правительства Ленинградской области от 26.12.2013 №515), руководствуясь статьей 48 Федерального Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации от 06.10.2003 №131-ФЗ, Уставом Гатчинского муниципального района, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений, с учетом внесенных изменений постановление администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 27.10.11.№4689 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности в редакции постановлений от 20.06.2012 № 2471, от 27.08.2012 № 3651, от 13.12.2012 №5200, от 14.05.2013 №1674, от 05.06.2013 №2015, от 15.08.2013 №3133 и от 28.01.2014 №317

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового законодательства.

1.3. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов: рабочих занимающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно приложения 1 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры устанавливаются в размерах согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению.

2.3. Перечень профессий рабочих. Предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируются с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа или иного избранного работниками учреждения представителя (представительного органа) и утверждается приказом по учреждению.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников, указанных в п.3.1., устанавливаются в размерах:

- по общеотраслевым должностям согласно приложения 2 к настоящему Положению;
- по должностям работников культуры согласно раздела 2 приложения 3 к настоящему Положению;
- по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Положению.

3.3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях, предусмотренных настоящим Положением составляются тарификационные списки педагогических работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя учреждения.

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу (далее – СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величины СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

4.3. При изменении должностных окладов работников основного персонала учреждения производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения по состоянию на 01 сентября или 01 января при утверждении штатного расписания (тарификационного списка).

4.4 Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителя учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя определяются по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим разделом приложения 4 настоящего Положения.

4.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в кол-ве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, ежегодно утверждается на основе объемных показателей деятельности по учреждениям образования на 01 января либо 01 сентября текущего года.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе и заместителя директора по административно-хозяйственной работе, устанавливается приказом уполномоченного органа соответственно в размере 85% и 70% должностного оклада руководителя учреждения.

4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю учреждения, его заместителям.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или процентном соотношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения.

5.4. Доплата за совмещение (профессий) должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: работникам – 20% должностного оклада (оклада, ставка заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

- Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.
- Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за руководство творческим коллективом, за заведывание отделом, классное руководство, при наличии материальной ответственности и т.д.);
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет (стаж непрерывной работы в учреждении, в отрасли);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональные надбавки.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения о стимулировании труда работников учреждения.

6.3. Весь перечень стимулирующих выплат. Размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о стимулировании труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.4. При определении размеров и выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Премия начисляется за фактически отработанное время.

6.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих, а также на оказание материальной помощи.

6.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.9. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

6.10 Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждения муниципальных заданий и (или) показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным постановлением (приказом) уполномоченного органа.

6.11 размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам:

6.11.1. Работникам, имеющим почетные звания по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за ученую степень в размерах:

- кандидат наук – 1500 рублей;
- доктора наук - 3500 рублей.

6.11.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности в размерах:

- почетное звание «Народный артист»; «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 %. При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.11.3. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах: имеющим высшую квалификационную категорию – 30%; имеющим первую квалификационную категорию – 20%.

6.11.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 20 % от суммы должностных окладов по учреждению.

7.3. Объем средств на установление стимулирующих выплат определяется постановлением (приказом) уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований в бюджете Гатчинского муниципального района на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Если показатели наполняемости классов (групп) в среднем ниже установленных Типовым положением об учреждении. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

