

«Принято»
на заседании
Педагогического совета школы
31.08.2020 года

«Утверждено»
Приказ №29 от 31.08.2020 года
Директор ДШИ _____ А. Ч. Гасан-заде

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда в муниципальном учреждении дополнительного
образования «Сосновская детская школа искусств» (далее учреждение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками МУ ДО «Сосновская ДШИ» (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в Ленинградском областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) учреждений утверждается распоряжением администрации муниципального образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в диапазоне от 1 до 5.

Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального образования.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, уполномоченных органов определяется Комитетом финансов муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области и доводится до отраслевых комитетов и отделов администрации в порядке, установленном администрацией муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

2. Порядок определения размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются учреждениями, а руководителя учреждения – уполномоченным органом с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней

профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом ограничений, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов о бюджете муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее-минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно приложения 4 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 4 к настоящему Положению;

2.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»,	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня

должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения устанавливаются учреждением в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 4 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит перерасчету в случае внесения изменений в штатные расписания по причине изменения расчетной величины и группы по оплате труда руководителей.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления для расчета должностного оклада руководителя образовательного учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств областного бюджета	Коэффициент масштаба управления для расчета должностного оклада руководителя учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств муниципального бюджета
I	3,00	2
II	2,75	1,85
III	2,50	1,75
IV	2,25	1,7
V	2,00	1,6
VI	1,75	1,5

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.17. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителя в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по виду экономической деятельности согласно пункта 5 приложения 4.

2.18. Распределение учреждения по группе по оплате труда руководителя и коэффициенты масштаба управления для учреждения ежегодно утверждаются локальным нормативным актом уполномоченный орган на основе объемных показателей деятельности по учреждениям образования - на 1 сентября текущего года.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать (если иное не предусмотрено законодательством РФ) размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается не только окладно-ставочная часть заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 5 приложения 4 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, срочных и важных заданий, в том числе не входящих в круг должностных обязанностей, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году, участие в субботниках,
- ремонтных работах;
- устранения последствий аварий;
- подготовки образовательного Учреждения к работе в летних и зимних условиях;
- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта;
- подготовки и своевременной сдачи квартальной и годовой отчетности;
- работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности,
- подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;
- мероприятий, проводимых в учреждении, направленных на улучшение имиджа учреждения;
- других особо важных и срочных работ, установленных с учетом производственной необходимости.

Премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также ежемесячно в случае, если порученное задание рассчитано на длительный срок. Для выплаты премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в определенные сроки. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение Комиссии учреждения по распределению премиальных выплат.

- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности), соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень заменить КПЭ и (или) критериев оценки деятельности учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.8. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

- а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, работника;

- б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

- в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, работника;

- г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

- д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Категории оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

- а) управляемость-достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

- б) прозрачность- формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

в) измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее-значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- формула расчета значений КПЭ и (или) механизм определения значения критерия оценки деятельности;

- удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и (или) критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей учреждения).

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее-окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета значений КПЭ и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.22. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КППЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.23. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений.

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения (далее – МКУ), определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(p) + \Phi(n) ,$$

где:

$\Phi(p)$ – годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

$\Phi(n)$ – годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ ($\Phi(p)$) определяется по формуле:

$$\Phi(p) = 12 \times \sum \text{МДО}(p)_j \times (\text{ПК}_j) \times (1 + \text{СТ}(p)) ,$$

где:

$\text{МДО}(p)_j$ – должностной оклад руководителя МКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя МКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.10, 2.11 и 2.13 настоящего Положения;

ПК_j - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

$\text{СТ}(p)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ.

Значение показателя $\text{СТ}(p)$ устанавливается отраслевым отделом (комитетом) и (или) главным распорядителем бюджетных средств муниципального бюджета. в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 – число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ (Ф(п)) определяется по формуле:

$$\Phi(\text{п}) = \left(12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД} \right) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК},$$

где:

МДО_i – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КК_i – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ;

ПК_i – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.2, 3.6-3.7 настоящего Положения;

РК – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

В части работ, перечисленных в приложении 5 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

Значения показателей КК, ПК_i, РК, КД, СТ устанавливаются отраслевым отделом (комитетом) и (или) главным распорядителем бюджетных средств муниципального бюджета в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

6.4. В МКУ с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением и правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	делопроизводитель;	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2-й КУ	заведующий хозяйством;	1,55

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	1-й КУ	настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС;	1,25

Приложение 4
к Положению

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Концертмейстер:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	4-й КУ	преподаватель<1>;	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Организации дополнительного образования	концертмейстер; преподаватель;

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Детские музыкальные и художественные школы, школы искусств	более 801	I
		от 601 до 800	II
		от 401 до 600	III
		от 201 до 400	VI
		До 200	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

3.2. Объемные показатели учреждений дополнительного образования сферы культуры (детские музыкальные и художественные школы, школы искусств)

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении	- из расчёта за каждого обучающегося	1
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого сотрудника	1
		- дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5 1
3	Наличие отделений	- до 5,	5
		- от 6 до 10	10

4	Подготовка выпускников в профильные Сузы, ВУЗы	- за каждого поступившего по специализации: в СУЗы в ВУЗы	3 5
5	Творческие коллективы, работающие не менее 3-х лет	- за каждый детский коллектив - коллектив преподавателей	2 1
6	Количество побед обучающихся в смотрах, конкурсах, фестивалях, (при наличии документов, подтверждающих участие)	- международных/всероссийских - областных/региональных - муниципальных	8 10 5
7	Привлечение молодых специалистов в учреждение (выпускники ВПО и СПО, приступившие к работе в отчетном году)	- за каждого сотрудника	3

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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».

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются локальным нормативным актом уполномоченного органа.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

Где:

СЧ_i – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i – среднеемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1 настоящего Положения.

6. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональные надбавки (квалификационная категория), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;

в) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

г) премии и вознаграждения (стимулирующие выплаты), начисленные по показателям эффективности, включаются в тот период, в котором они начислены;

д) единовременное вознаграждение по итогам работы за год в средний заработок добавлением к заработку каждого месяца расчетного периода $1/12$ вознаграждения, начисленного за предыдущий календарный год.

Не включаются в доход сотрудника при расчете среднемесячной зарплаты следующие выплаты:

- Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, проезд, обучения, отдыха, суточные, оплата проживания и другие).
- Все выплаты включаются в расчет средней заработной платы в том размере, в котором они начислены, без исключения сумм отчислений на налоги, взыскание алиментов и т.п.

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;
- для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.
- Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний заработок сотрудника должен быть проиндексирован, если всем работникам учреждения в расчетном периоде или по окончании расчетного периода, но до окончания промежутка времени, за который за сотрудником сохраняется средний заработок, были повышены тарифные ставки, оклады.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

Н п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <2>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"СОСНОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ"**, Гасан-Заде Аяз Чингиз Оглы

30.04.25 10:49 (MSK)

Простая подпись