

СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления культуры
администрации г. Кирова

М.А. Исупова
« »
2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУДО «ДШИ
№ 11» г. Кирова

И.А. Лунина
приказ от «08»
№ 17



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 11» г. Кирова**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 11» г. Кирова (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации города Кирова от 01.02.2012 № 393-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений дополнительного образования - детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств)» муниципального образования «Город Киров».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 11» г. Кирова (далее – Учреждение).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет единые правила установления оплаты труда на основе отраслевой системы оплаты труда работников учреждений и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников Учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«минимальный оклад» (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«педагогическая нагрузка» - количество часов, предусмотренных для выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленных учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

«уполномоченный орган» – отраслевой (функциональный) орган, территориальный орган администрации города Кирова (субъект бюджетного планирования), в ведении которого находится Учреждение в соответствии с реестром ведомственной принадлежности муниципальных унитарных предприятий, муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений и открытых акционерных обществ, акции которых находятся в собственности муниципального образования "Город Киров", утверждаемым постановлением администрации города Кирова.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Кирова (далее - управление культуры).

Должности, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности Учреждения, а их наименование соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, настоящему примерному положению.

1.5. Настоящим Положением устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) в размере не более 40 %.

Основной персонал Учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения.

Перечень должностей основного персонала: преподаватель, концертмейстер, методист.

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

Перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу Учреждения: директор, заместители директора.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, отнесенных к вспомогательному персоналу Учреждения: делопроизводитель, секретарь, инспектор по кадрам, библиотекарь, настройщик пианино и роялей, техник-программист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, дворник, вахтер, уборщик служебных помещений.

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения является управление культуры, а также руководитель Учреждения.

1.6. Руководителю и работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда по Учреждению могут осуществляться выплаты единовременной материальной помощи, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты). Данные выплаты не являются основанием для увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

2.1.1. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений дополнительного образования - детских школ искусств (в том числе по различным видам искусств) муниципального образования «Город Киров».

2.1.4. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.5. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.6. Профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.7. Перечня видов выплат компенсационного характера работникам Учреждений, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

2.1.8. Перечня видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

2.2. Настоящее Положение разработано на основе Примерного положения, согласовывается с управлением культуры и с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

2.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из: минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам в соответствии с профессиональными квалификационными группами работников:

персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;

повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Предельные размеры повышающих коэффициентов и порядок их выплаты определены настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя Учреждения и тем должностным окладам, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.5.1. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику Учреждения руководителем Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника. Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу принимается руководителем Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

2.5.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности выплачивается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к минимальным окладам (ставкам) за наличие ученой степени, почетного звания; за наличие квалификационной категории.

Предельный размер стимулирующих надбавок и порядок их выплаты определяются настоящим Положением.

2.7. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают минимальный оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения, утвержденным постановлением администрации города Кирова.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в процентах к минимальному окладу или в абсолютных размерах. Выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

2.10. Условия и размеры выплат единовременной материальной помощи работникам, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты), предусматриваются настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, замещающих должности работников образования

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	

2 квалификационный уровень: концертмейстер	6618
3 квалификационный уровень: методист	6618
4 квалификационный уровень: преподаватель	6618

3.2. Настоящим Положением предусмотрены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.2.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников Учреждения носят стимулирующий характер.

3.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

3.2.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.5. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты не применяется к должностным окладам руководителя Учреждения и тем должностным окладам, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент молодым специалистам в течение первых трех лет работы может устанавливаться в размере до 0,5.

3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:	
2 квалификационный уровень (концертмейстер)	0,074

3 квалификационный уровень (методист)	0,111
4 квалификационный уровень (преподаватель)	0,143

3.5. Настоящим Положением предусмотрено к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников установление стимулирующих надбавок:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени, почетного звания.

3.5.1. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Стимулирующая надбавка учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

Размеры стимулирующей надбавки в процентах от педагогической нагрузки устанавливаются пропорционально выполняемому объему работ:

- 25% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% - при наличии первой квалификационной категории;

3.5.2. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Ученая степень	Надбавка
Кандидат наук	10%
Доктор наук	20%

Стимулирующая надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, по отраслям культуры и образования, входящее в систему государственных наград:

за наличие почетного звания в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

«народный артист РФ» - 50%, «заслуженный артист РФ» - 25%, «заслуженный работник культуры РФ» - 25 %, «заслуженный работник культуры Кировской области» - 10 %.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания. При наличии у работника двух и более званий выплата производится по одному из них по желанию работника.

3.6. Установленные надбавки стимулирующего характера не увеличивают минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

3.9. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством Российской Федерации.

3.11. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, минимальный оклад (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

3.12. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, персональный повышающий коэффициент к окладу, повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, стимулирующие надбавки (выплаты за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, почетного звания осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке и фактически отработанному времени.

3.13. Тарификационный список работников Учреждения, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, замещающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь	4405
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, техник-программист	4688

4.2. Настоящим Положением предусмотрены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам) работников:

персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.2.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников Учреждения носят стимулирующий характер.

4.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

4.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.2.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.5. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

4.4. Настоящим Положением предусматривается к минимальным окладам (ставка) работников установление стимулирующих надбавок:

- за наличие ученой степени, почетного звания.

4.4.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
Кандидат наук	10%
Доктор наук	20%

Стимулирующая надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, по отраслям культуры и образования, входящее в систему государственных наград.

Размер за наличие почетного звания:

«народный» - 50%;

«заслуженный» - 25%.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата производится по одному из них по желанию работника.

4.5. Установленные надбавки стимулирующего характера не увеличивают минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.7. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально штатным единицам и отработанному времени.

5. Порядок и условия оплаты труда работников,

замещающих должности специалистов

5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотечарь	5682

5.2. Настоящим Положением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу) работников.

5.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер.

5.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

5.2.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.4. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.5. Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. Настоящим Положением предусматривается к минимальным окладам (ставкам) работников установление стимулирующих надбавок:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени, почетного звания.

5.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук. Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
Кандидат наук	10%
Доктор наук	20%

Стимулирующая надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, по отраслям культуры и образования, входящее в систему государственных наград.

Рекомендуемый размер надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

«народный» - 50%;

«заслуженный» - 25%.

Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника нескольких оснований выплата производится по одному из них по желанию работника.

5.4. Установленные надбавки стимулирующего характера не увеличивают минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально штатным единицам и отработанному времени.

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

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, от 14.03.2008 № 121н:

Наименование профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, дворник, вахтер, уборщик служебных помещений	3958

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»: 1 квалификационный уровень: настройщик пианино и роялей	4474
---	------

6.2. Настоящим Положением могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу.

6.2.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников Учреждения носят стимулирующий характер.

6.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

6.2.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не увеличивают минимальный оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.2.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2.5. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6.4. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально штатным единицам и отработанному времени.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

7.2. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих видов выплат компенсационного характера к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда данная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

7.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (заведование отделением, использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения и другое), определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размеры таких доплат составляют:

за заведование отделениями, не являющимися структурными подразделениями учреждения (фортепианное, народное, теоретическое отделение и т.д.), - до 20%;

за заведование межрайонным методическим объединением - до 20%;

за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения - до 10%.

7.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.12. Повышение оплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

7.14. Установленные выплаты компенсационного характера не увеличивают минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время и производятся в пределах средств, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

8.2. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление следующих

видов выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

8.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год, а также средств, полученных от реализации платных услуг и иных видов деятельности, не являющихся основными видами деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

8.4. Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению комиссии Учреждения в порядке и в соответствии с условиями, установленными локальными актами учреждения. Выплаты устанавливаются приказом руководителя.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

8.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

8.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

8.8. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены приказом руководителя Учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, поручений, нарушение устава Учреждения, приказов и других нормативных правовых актов Учреждения, нарушение сроков предоставления отчетности, некачественное предоставление информации, за нарушение действующего законодательства, выявленные по результатам проверок и ревизий деятельности Учреждения.

8.9. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за участие в выполнении важных работ, подготовку и проведение мероприятий; за высокие результаты в работе; за обеспечение оперативности при выполнении трудовых функций; за сложность и напряженность работы; за участие в экспериментальной и инновационной деятельности Учреждения. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Положении о выплатах стимулирующего характера.

8.10. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам при успешном, добросовестном и качественном исполнении профессиональных и должностных обязанностей, положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб). Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников данного учреждения.

8.11. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в образовательных учреждениях:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
От 1 года до 5 лет	до 5%
От 5 до 10 лет	до 10 %
От 10 до 20 лет	до 15 %
Свыше 20 лет	до 20 %

Другим работникам Учреждения выплата устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы по данной профессии.

Выплата за стаж работы устанавливается, и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

Условия и размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

8.12. Премии могут быть установлены в качестве поощрения за выполненную работу. Премияльные выплаты производятся в процентном отношении к окладу или фиксированной суммой и максимальным размером не ограничиваются.

8.12.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения высоких результатов в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых Учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;

при награждении работника отраслевыми наградами.

При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки статистической и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

8.12.2. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения и лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаются локальным нормативным актом по Учреждению. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

8.12.3. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от платных услуг и иных видов деятельности, не являющихся основными видами

деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

8.12.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премиальная выплата не устанавливается.

8.12.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

8.12.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.12.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.13. Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени, за исключением премиальных выплат в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками и при награждении работника отраслевыми наградами, если они установлены в абсолютных размерах.

9. Формирование фонда оплаты труда

9.1. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения формируется на соответствующий финансовый год исходя из установленного размера субсидий, предоставляемых Учреждению из бюджета муниципального образования «Город Киров», объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций, муниципального задания, а также средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления Учреждением данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

9.2. Объем фонда оплаты труда работникам Учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», устанавливается управлением культуры.

9.3. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный управлению культуры, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до Учреждения муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), увеличении (уменьшении) выполнения объема функций.

9.4. Управление культуры имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до Учреждения, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг, доведенных до Учреждения функций, индексации расходов на оплату труда.

9.5. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой, компенсационной и стимулирующих частей:

9.5.1. Базовая часть состоит из выплат по окладам, должностным окладам, тарифным ставкам работников Учреждения, в том числе руководителя. Средства на выплату базовой части определяются с учетом штатного расписания по Учреждению, утвержденного в установленном порядке.

9.5.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, в том числе руководителю, осуществляются исходя из размеров, определенных нормативными актами, регламентирующими оплату труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

9.5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, в том числе руководителю, осуществляются исходя из размеров, определенных нормативными правовыми актами, регламентирующими оплату труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

9.5.4. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства на выплаты стимулирующего характера при условии обеспечения осуществления в полном объеме установленных выплат компенсационного характера, определенных в соответствии с нормативными правовыми актами в полном объеме.

9.6. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения индексируется в соответствии с постановлением администрации города Кирова.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

10.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания Учреждения, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям Учреждения по направлениям деятельности.

10.3. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, на учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

10.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

10.6. Оплата труда работников Учреждения, выполняющих преподавательскую работу, устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Оклад указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю, и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

10.7. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

10.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Все изменения в тарификацию вносятся приказом руководителя Учреждения.

10.9. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

10.12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры окладов в соответствии с настоящим Положением.

10.13. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

10.14. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, проведенные в порядке замещения, продолжавшегося не свыше двух месяцев, отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам.

10.15. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя (концертмейстера), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки приказом руководителя Учреждения.

10.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного 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.

Режим рабочего времени всех работников в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными актами и графиками работ с указанием их характера.

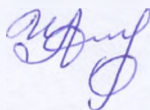
11. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

11.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее - материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда по Учреждению, принятого на календарный год, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, но не более двух окладов работника за календарный год.

11.2. Размер единовременной материальной помощи устанавливается локальным

нормативным актом Учреждения.

11.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и подтверждающими документами о наличии средств в Учреждении для выплаты материальной помощи.



И.А. Лунина