

СОГЛАСОВАНО

На заседании Совета трудового коллектива Протокол № 1 от 31 мая 2022 г.

Председатель Совета трудового коллектива

_____ Е.В. Баканова

«У Т В Е Р Ж Д А Ю»

Директор МБУДОСК ДХШ

_____ О.Ю. КОЛОМЕЕЦ

Приказ от 31.05.2022 года № 25 - о/д

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования сферы культуры «Детская художественная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда (далее - Положение) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования сферы культуры «Детская художественная школа» (далее – МБУДОСК ДХШ), разработано в соответствии с приложением №5 к постановлению главы Вилючинского городского округа от 17.11.2008 № 1594 «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» (далее – постановление главы городского округа) с изменениями, внесенными постановлением главы Вилючинского городского округа от 01.02.2010 г. № 87 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы Вилючинского городского округа от 17.11.2008 г. № 1594 «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», п.1 ст.9 Закона Камчатского края от 01.11.2011г. №1192 « О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов», решением Думы Вилючинского городского округа от 22.12.2011 г. №113/18-5 «О местном бюджете на 2012 год и плановый период 2013-2014 годов», Решением Думы ВГО от 20.12 2017 № 187 «О местном бюджете на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов», Решением Думы ВГО №246/81-6 от 21.12.2018 года «О местном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее – основной оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, утвержденные настоящим Положением;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

1.2. Утверждение новых условий оплаты труда работников МБУДОСК ДХШ осуществляется с учетом мнения трудового коллектива МБУДОСК ДХШ.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем бюджетных средств, утвержденного решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

1.5. Положение распространяется на лиц, являющихся работниками учреждения, то есть работающих в учреждении на основании трудовых договоров.

1.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1.7. Выплата заработной платы работникам учреждения производится путем перевода денежных средств на указанные работниками банковские счета.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы – 12 и 27 числа каждого месяца. Если сроки выплат выпадают на выходные и праздничные дни, то выплаты производятся накануне.

1.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), месячная заработная плата совместителя должна быть не ниже части МРОТ, рассчитанной пропорционально отработанному времени

II. Размеры основных окладов работников МБУДОСК ДХШ по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих

2.1. Размеры основных окладов работников МБУДОСК ДХШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ по должностям служащих.

Профессиональная квалификационная группа по должностям служащих первого уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	нет	3804 - 4209
2 квалификационный уровень	нет	4209

Профессиональная квалификационная группа по должностям служащих второго уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	нет	4671 - 5161
2 квалификационный уровень	нет	5684 - 6206
3 квалификационный уровень	нет	6797 - 7485
4 квалификационный уровень	нет	8174 - 8862
5 квалификационный уровень	нет	9555 - 10341

Профессиональная квалификационная группа по должностям служащих третьего уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	6207 - 6798
2 квалификационный уровень	нет	7485 - 8174
3 квалификационный уровень	нет	8862 - 9555
4 квалификационный уровень	нет	10341

Условия установления окладов по уровням

Специалист по кадрам: высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы - с установлением наименьшего оклада по 1 квалификационному уровню.

Профессиональная квалификационная группа по должностям служащих четвертого уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	Преподаватель	5822 - 6343
2 квалификационный уровень	Преподаватель	6935 - 7622
3 квалификационный уровень	Преподаватель	8312 - 9000
4 квалификационный уровень	Преподаватель	9692 - 10479

Условия установления окладов по уровням

- Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы - с установлением наименьшего оклада по 1 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет - с установлением наибольшего оклада по 1 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж

педагогической работы от 5 до 10 лет - с установлением наименьшего оклада по 2 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет с установлением наибольшего оклада по 2 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет - с установлением наименьшего оклада по 3 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо II квалификационная категория - с установлением наибольшего оклада по 3 квалификационному уровню.

- I квалификационная категория - с установлением наименьшего оклада по 4 квалификационному уровню.

- Высшая квалификационная категория - с установлением наибольшего оклада по 4 квалификационному уровню.

Профессиональная квалификационная группа по должностям служащих четвертого уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		5822 - 6343
2 квалификационный уровень		6935 - 7622
3 квалификационный уровень		8312 - 9000
4 квалификационный уровень	методист	9692 - 10479

Условия установления окладов по уровням

Методист:

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет с установлением наибольшего оклада по 3 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет - с установлением наименьшего оклада по 4 квалификационному уровню.

- Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет.

- Высшая квалификационная категория - с установлением наибольшего оклада по 4 квалификационному уровню

III. Размеры основных окладов работников МБУДОСК ДХШ по профессиональным квалификационным группам по должностям рабочих

3.1. Размеры основных окладов работников МБУДОСК ДХШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ по должностям рабочих.

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня		Размеры основных окладов, руб.
Квалификационный уровень	Должности профессий рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1 квалификационный уровень	Сторож; уборщик территории; уборщик служебных помещений; гардеробщик, вахтёр.	3568 -3804
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
	Нет	

Условия установления окладов по уровням

Уборщик служебных помещений: без предъявления требований к уровню образования и стажу работы - устанавливается наименьший оклад по 1 квалификационному уровню.

Гардеробщик: без предъявления требований к уровню образования и стажу работы - устанавливается наименьший оклад по 1 квалификационному уровню.

Вахтёр: без предъявления к уровню образования и стажу работы - устанавливается наименьший оклад по 1 квалификационному уровню.

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	

	профессий рабочих:	
	электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4209-4672
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4209-4672
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	нет	
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Нет	6207
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные)	
	Нет	6797 -7485

Условия установления окладов по уровням

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования: среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления к стажу работы - с установлением наибольшего оклада по 1 квалификационному уровню.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: без предъявления требований к уровню образования и стажу работы - устанавливается наименьший оклад по 1 квалификационному уровню.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

4.1. Размер должностного оклада руководителя МБУДОСК ДХШ устанавливается приказом начальника отдела культуры ВГО, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней

заработной платы работников МБУДОСК ДХШ утверждается в кратности от 1 до 8.

4.2. Размеры должностного оклада заместителей руководителя МБУДОСК ДХШ устанавливаются:

- заместителя директора по руководству филиалом - на 15 % ниже должностного оклада руководителя;

- заместителя директора по административно – хозяйственной работе (далее - зам. директора по АХР) - на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

4.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются начальником отдела культуры администрации Вилючинского городского округа в соответствии с приказом начальника отдела культуры ВГО «Об утверждении перечня критериев и целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждений».

4.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения.

Размеры премирования руководителя устанавливаются начальником отдела культуры администрации Вилючинского городского округа в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера, премий, материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования сферы культуры «Детская художественная школа».

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

4.6. Выплаты, предусмотренные пунктами 4.3, 4.4 настоящего Положения, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем бюджетных средств, утвержденного решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

4.7. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера, премий, материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования сферы культуры «Детская художественная школа».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. При введении новой системы оплаты труда работников МБУДОСК ДХШ, выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. При введении новой системы оплаты труда работников МБУДОСК ДХШ, выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зоны обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии с нормами трудового и иного законодательства Российской Федерации.

5.6. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

5.8. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада 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 основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.13. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. За работу в г. Вилючинске Камчатского края (район Крайнего Севера) к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент – 80-%

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Решением городской Думы города Вилючинска Камчатского края от 25.02.2009 г. № 268/34.

Процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в следующих размерах:

- 10 процентов заработной платы по истечении шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки – 10 процентов заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов заработной платы.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев, по достижении 60 процентов надбавки – последние 20 процентов - за один год работы.

Работникам устанавливается размер минимальной заработной платы в соответствии с нормами регионального Соглашения «О минимальной заработной плате в Камчатском крае». В размер минимальной заработной платы включаются: **оклад** (должностной оклад), **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Размер минимальной заработной платы может увеличиваться в зависимости от нормативно-правовой базы Камчатского края и Вилючинского городского округа.

Работникам, привлечённым к выполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг, могут выплачиваться премии, согласно «Положения о порядке оплаты труда работников МБУДОСК ДХШ, привлечённых к выполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг».

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам МБУДОСК ДХШ в процентах к основному окладу в зависимости от стажа работы:

- первые два года – в размере 50 % основного оклада;
- третий год – в размере 40 % основного оклада.

Порядок установления надбавки:

Специалист по кадрам производит подсчет педагогического стажа на основании трудовой книжки и документа об образовании.

6.2. Молодыми специалистами считаются лица, впервые поступившие на работу по специальности после окончания высшего профессионального или среднего профессионального образовательного учреждения (дневной формы обучения) и продолжающим работу в муниципальном образовательном учреждении. Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения диплома государственного образца о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании.

Данная надбавка устанавливается работнику только по основному месту работы. Надбавка устанавливается приказом директора МБУДОСК ДХШ на основании докладной записки специалиста по кадрам.

6.3. Работникам учреждения может быть выплачена премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

Для руководителей, заместителей руководителей – не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет – 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

Для иных работников – не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Директор МБУДОСК ДХШ _____ О.Ю. Коломеец