

ПРИНЯТО
Общее собрание
трудового коллектива
Представитель работников
_____ Т.Г. Лукьянова
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
«НШИ им. В.Л. Калаберды»
_____ Л.А. Прокопенкова
«__» _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРЯЖИНСКОГО РАЙОНА
«НАЦИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМ. ВЛ. КАЛАБЕРДЫ»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников МБУ ДО «НШИ им. В.Л. Калаберды» в дальнейшем именуемое «Учреждение».

1.2 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников «Учреждения» разработано на основе «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Пряжинского национального муниципального района по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Администрации Пряжинского национального муниципального района №113 от 03.03.2020, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права.

1.3 Система оплаты труда работников «Учреждения» (далее – работник) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4 Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5 Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше

заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем «Учреждения», в соответствии с размерами минимальных окладов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основании данного Положения.

1.8. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оклад (должностной оклад) работника, занимающего должность работника, осуществляющего педагогическую деятельность (далее – педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

В штатном расписании количество штатных единиц педагогических работников и объем учебной нагрузки конкретных работников на учебный год рассчитываются исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в муниципальных образовательных организациях.

1.9 Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, кроме компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются к окладам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам. Порядок их установления определяется «Положением о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО «НШИ им. В.Л. Калаберды» в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Пряжинского национального муниципального района, настоящим Положением, с учетом мнения Совета трудового

1.10 Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Пряжинского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя

2.1 Заработная плата руководителя «Учреждения», заместителя руководителя состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Оклад (должностной оклад) руководителя «Учреждения» устанавливается распоряжением Администрации Пряжинского национального муниципального района

и определяется эффективным контрактом, составляет до 3 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано данное муниципальное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

2.3 Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя «Учреждения», устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя «Учреждения».

2.4 Компенсационные выплаты, кроме компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя «Учреждения», заместителя руководителя в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

2.5 Компенсационные выплаты для руководителя «Учреждения» устанавливаются Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

2.6 Стимулирующие выплаты руководителю «Учреждения» устанавливаются Администрацией Пряжинского национального муниципального района с учетом критериев оценки эффективности деятельности на основании измеримых показателей качества, результативности и эффективности деятельности, в пределах фонда оплаты труда «Учреждения».

3. Условия оплаты труда работников «Учреждения»

3.1. Оклады (должностные оклады) работников «Учреждения» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года №216н.:

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	оклад (руб.)
Учебно-вспомогательный персонал	первый	делопроизводитель	8820
Педагогические работники	Второй	Концертмейстер	12 100
Педагогические работники	Четвертый	Преподаватель	13 600

3.2 Руководитель «Учреждения» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

3.3. Перечень и условия применения повышающих коэффициентов к окладу:

– персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персонального повышающего коэффициента - до 0,2;

– повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию - устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры повышающего коэффициента: 0,1 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,05 - при наличии первой квалификационной категории;

– повышающий коэффициент работникам, имеющим звание «Заслуженный работник культуры РК» - 0,1.

3.4 Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат. Размер повышающего коэффициента указывается в трудовом договоре с работником.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады (должностные оклады) работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	оклад (руб.)
Общепромышленные профессии рабочих	Первый разряд	Уборщик служебных помещений	8350

4.2. Руководитель муниципальной образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих разрядов работ. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

5.1 Компенсационные выплаты производятся:

- за работу в тяжелых условиях, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на всю заработную плату работника;
- 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);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- за квалификационную категорию;
- за работу с детьми, относящимися к категории «дети с ограниченными возможностями здоровья» и (или) инвалидами;
- доплата до минимального размера оплаты труда, утвержденного в регионе.

5.2 Стимулирующие выплаты производятся на основании показателей эффективности деятельности «Учреждения», руководителей, педагогических работников:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный и учебный год..

5.3 С целью осуществления работниками стимулирующих выплат в «Учреждении» образуется стимулирующий фонд в размере до 30 процентов фонда оплаты труда, формируемого в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных «Учреждением» на оплату труда работников.

5.4. Виды, размеры, и порядок выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются локальным актом «Учреждения» на основании перечней, утвержденных Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

5.5 Премирование руководителя «Учреждения» осуществляется по решению Администрации Пряжинского национального муниципального района.

Премирование работников «Учреждения» осуществляется в соответствии с "Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Школа искусств Пряжинского района» и "Положением о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО "НШИ им. В.Л. Калаберды". Учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6. Почасовая оплата труда

6.1 Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в «Учреждении».

– при оплате за часы предпринимательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

6.2 Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

6.3 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются «Учреждением» самостоятельно.

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

7.1. По решению директора школы на срок до 1 года работникам, занимающим должности педагогических работников и имеющим большой опыт педагогической работы, авторитет, признание в данной сфере деятельности могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением

8. Штатное расписание

7.1 Штатное расписание «Учреждения» ежегодно утверждается руководителем «Учреждения», по согласованию с Администрацией Пряжинского национального муниципального района и финансовым органом Пряжинского национального муниципального района.

7.2 Штатное расписание «Учреждения» включает в себя все должности работников «Учреждения».

7.3 Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям «Учреждения» в соответствии с уставом «Учреждения».

7.4 Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.5 Должности работников должны соответствовать уставным целям «Учреждения» и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.