

УТВЕРЖДЕНО:
Директором МБОУ ДО «Детская музыкальная
школа г.Питкяранта» приказ № 13 от
28.12.2024г.
А.В.Шутихин



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования «Детская
музыкальная школа г.Питкяранта» Питкярантского муниципального
округа Республики Карелия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников МБОУ ДО «Детская музыкальная школа г.Питкяранта» (далее Школа), деятельность которой относится к видам экономической деятельности «Образование», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности образовательного учреждения, качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда в образовательной организации.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. В Школе устанавливается следующая структура заработной платы работников:

- оклад;
- выплаты компенсационного,
- стимулирующего характера.

Указанные выплаты выплачиваются работникам в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Положением.

1.5. 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.

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

1.7. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

По отдельным профессиям рабочих, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), к которой относится должность, на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия, а также минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

В минимальный размер оплаты труда не включаются выплаты компенсационного характера, определенные пунктом 4.1 настоящего Положения.

Для преподавателей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18 часов в неделю, либо продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала, работников, занимающих должности специалистов, служащих, рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему квалификационному уровню ПКГ в соответствии с приложением №1 к настоящему Примерному Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей устанавливается в соответствии с постановлением АПМО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

3.3. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения на основании Положения об оплате труда образовательного учреждения.

Размеры компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и критерии их выплаты для заместителей устанавливаются руководителем образовательного учреждения.

4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, материальная помощь

4.1. Выплаты компенсационного характера.

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда в образовательном учреждении.

Перечень выплат компенсационного характера:

а) Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- *за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда* – 4 %. Указанные выплаты устанавливаются только по результатам специальной оценки условий труда, свидетельствующей о наличии опасных производственных факторов на конкретном рабочем месте в соответствии с действующим законодательством. Сроки проведения Специальной оценки условий труда в организации устанавливаются исходя из того, что каждое рабочее место должно оцениваться не реже одного раза в пять лет (п. 4 ст. 8 Федерального Закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Если по результатам осуществления специальной оценки условий труда вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены, то производимые ранее выплаты прекращаются.

- *за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:* районный коэффициент – 1,15; процентная надбавка за стаж работы в данных местностях – 50%;

- *сверхурочная работа.*

Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии с требованием статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

- *за работу в ночное время.*

Повышенная оплата за работу в ночное время производится в соответствии с требованием ст. 154 ТК РФ. Установить размер выплаты за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

- *работа в выходной и нерабочий праздничный день.* Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с требованием статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- *за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:* совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, педагогическая работа сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, в том числе за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику;

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- заведование отделениями;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист" и т.п.;

б) Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

4.2. Выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера:

- *повышающий коэффициент;*
- *персональный повышающий коэффициент к окладу.*

Примерным положением об оплате труда к установленным окладам работников учреждения в зависимости от должностных окладов, уровня должностей (профессиональной) компетентности, необходимой для выполнения работы, наличия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, может предусматриваться установление работникам повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент к окладу работника за звание «Заслуженный», «Почётный» и другое - 0,1;
- повышающий коэффициент к окладу педагогического работника за наличие первой квалификационной категории – 0,2; высшей квалификационной категории - 0,3;
- персональный повышающий коэффициент к окладу до 5.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов, включая размер и сроки, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

- *выплаты за качество выполняемых работ* (по итогам определенного периода) - Приложение № 2;

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.*

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период в течение учебного года – не менее 5 %. При установлении учитывается:

- за высокие показатели успеваемости учеников,
- за инновационные методики обучения,
- за активное участие во внеклассной, концертной работе
- внедрение и использование современных технологий и новых форм организации образовательного процесса;
- участие в выполнении важных и особо важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Эти показатели и критерии разрабатываются с учетом следующих принципов

- объективность. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность. Вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

- за выслугу лет в учреждениях образования.

В стаж за выслугу лет включаются периоды работы в учреждениях образования на соответствующих должностях: от 1 года до 5 лет - 5 процентов от оклада, от 5 лет до 10 лет - 10 процентов от оклада, от 10 лет и более - 15 процентов от оклада

- вознаграждение (премия) по результатам работы (месячная, квартальная, годовая) - при наличии средств.

При премировании следует учитывать:

- 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 (в т.ч освоение и работа сложным оборудованием);

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- своевременность, достоверность и полнота подготовки отчетности и т.д.

Размер премии максимальным размером не ограничивается.

- выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

Выплаты осуществляются ежегодно после каждого года работы, но не более трех лет, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву), в муниципальную образовательную организацию, реализующую образовательные программы дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования и дополнительного образования 3 (далее – муниципальная образовательная организация), и продолжающих работу в муниципальной образовательной организации. В соответствии с п.6, ст.2 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации", молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, установленных настоящим положением и положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может производиться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3 Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются работникам образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности. (Приложение № 3).

5. Почасовая оплата труда педагогических работников

5.1. 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;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год как в том учреждении, так и в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких).

5.2. 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. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения на учебный год, а также при внесении изменений в него в течение учебного года.

6.2. Штатное расписание муниципального учреждения включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

6.3. Штатное расписание составляется по видам персонала в соответствии с уставом муниципального учреждения.

6.4. Определить предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

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

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

6.6. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «Детская музыкальная школа
г.Питкяранта»

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов
работников, занимающих должности в МБОУ ДО «Детская музыкальная
школа г.Питкяранта».

| № п/п | Профессиональная группа / квалификационный уровень | Рекомендуе- мый размер окладов, рублей |
|----------|---|--|
| 1. | Директор | 19368 |
| 2. | Зам. директора по УЧ | 13558 |
| 3. | Преподаватель | 10500 |
| 4. | Завхоз | 4647 |
| 5. | Делопроизводитель | 4450 |
| 6. | Дворник | 4185 |
| 7. | Гардеробщик | 4185 |
| 8. | Уборщик | 4185 |
| 9. | Оператор котельной | 4771 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «Детская музыкальная школа
г.Питкяранта»

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов
работников, занимающих должности в МБОУ ДО «Детская музыкальная
школа г.Питкяранта».

| № п/п | Профессиональная группа / квалификационный уровень | Рекомендуе- мый размер окладов, рублей |
|----------|---|--|
| 1. | Директор | 19368 |
| 2. | Зам. директора по УЧ | 13558 |
| 3. | Преподаватель | 10500 |
| 4. | Завхоз | 4647 |
| 5. | Делопроизводитель | 4450 |
| 6. | Дворник | 4185 |
| 7. | Гардеробщик | 4185 |
| 8. | Уборщик | 4185 |
| 9. | Оператор котельной | 4771 |