

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска

Принято решением
Общего собрания трудового коллектива
Протокол заседания № 3
от «23» марта 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о. директора
№ 22 от «24» марта 2022г.
Н.В. Труфанова

СОГЛАСОВАНО
С профсоюзным комитетом
Протокол заседания профсоюзный
№ 3 от «24» марта 2022г.
Председатель профкома Е.Г. Сычёва



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера
работников МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда, работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда, Постановления главы города от 17.10.2008 года №8976-П «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления города Магнитогорска, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда, работников муниципальных учреждений города Магнитогорска», Постановления Администрации города Магнитогорска № 15409-П от 29.12.2020 г. «Об утверждении Методических рекомендаций об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению

культуры города Магнитогорска» с изменениями (далее – Методические рекомендации).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования, повышения качества труда и результативности деятельности работников Муниципального учреждения дополнительного образования МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска (далее – Учреждение).

Положение регламентирует систему оплаты труда и порядок распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.3. Положение устанавливает для работников Учреждения:

- размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам;
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя.

1.4. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, принятым с учётом мнения выборного профсоюзного органа, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Магнитогорска.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема основных должностных обязанностей работников, объема учебной нагрузки педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда из бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на текущий финансовый год и не может быть ниже минимальной заработной платы.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2.2. В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессионально квалифицированных групп (далее именуются – ПКГ) согласно Приложения № 1 настоящего Положения.

2.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлена:

- 18 часов в неделю** – преподавателям,
- 24 часа в неделю** – концертмейстерам,
- 36 часов в неделю** - методистам.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых

указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и локальными актами Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, ТКХ, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, предусмотренных образовательной программой.

2.6. При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное для занимаемой должности.

2.7. За педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической (преподавательской) работы.

2.8. Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент), согласно Приложения № 2 к настоящему Положению. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта с учетом мнения выборного профсоюзного органа и в соответствии с приказом директора Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного или учебного года. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту

определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2.10. Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

3.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах.

3.3. В соответствии с настоящим Положением работникам Учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер доплат	Норма Трудового кодекса РФ
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной	По соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	Ст. 151

трудовым договором		
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	Ст. 153
Районный коэффициент	<p>15% Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты</p>	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.</p>

3.4. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями не производятся.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Остаток средств, предусмотренный на оплату труда из всех источников финансирования, после расчетов с работниками по должностным окладам и

выплатам компенсационного характера, направляется на выплаты стимулирующего характера.

4.2. Условия, размеры и порядок выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению директора, с учетом мнения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором Учреждения в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.6. Качественные и количественные показатели определяются для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

4.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников:
 - а) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственных наград;
 - б) выплаты за квалификационную категорию;
 - в) выплаты к профессиональным праздникам (Дню учителя и Дню работников культуры)

4.8. С целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска (далее – Комиссия).

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с выплатами стимулирующего характера, указанными в Приложениях №№ 3.1-3.13 к настоящему Положению. Работники Учреждения ежемесячно в срок до 15 числа текущего месяца предоставляют оценочные листы о выполненной работе в соответствии с выплатами стимулирующего характера, указанными в Приложениях №№ 3.1-3.13 к настоящему Положению, для рассмотрения (срок рассмотрения 5 дней) в Комиссию, которая осуществляет оценку результатов деятельности работников Учреждения и подготовку протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Выплата премии работникам учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда.

Размер премии максимальным размером не ограничивается и устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с показателями премирования работников, согласно Приложения № 4 настоящего Положения. Решение о премиальных выплатах по итогам работы принимается директором, с учетом мнения Комиссии на основании представленных ходатайств директора, заместителя директора, начальника хозяйственного отдела, методиста.

4.9. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности. В стаж работы, дающей право на получение выплаты за выслугу лет, включается время по последнему месту работы.

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Размер выплат:

Категории работников, согласно действующему штатному расписанию	Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты (надбавки) % от оклада (должностного оклада)
Все категории работников	от 3 до 5 лет	5%
	от 5 до 10 лет	10%
	от 10 до 15 лет	15%

	от 15 лет и выше	20 %
--	------------------	------

4.10. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Перечень и размер выплат:

Наименование стимулирующей выплаты (надбавки)	Размер стимулирующей выплаты (надбавки) % от оклада (должностного оклада) или руб.	Примечания
за наличие ведомственных наград, учреждённых Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации	5%	
За наличие ученой степени	За ученую степень доктора наук 20%	Устанавливаются работникам учреждений, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности. Надбавки устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы учреждением.
	за ученую степень кандидата наук 10%	
За наличие почетного звания	почетное звание «народный» 20%	Устанавливается работникам учреждений, которым присвоено почетное звание по основному профилю

	почетное звание «заслуженный» 10%	профессиональной деятельности. Надбавки устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы
За квалификационную категорию	Первая категория 10%,	Выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).
	Высшая категория 20%	
Премияльная выплата к профессиональным праздникам	Размер премиальной выплаты устанавливается решением Комиссии, с учетом экономии фонда оплаты труда	Выплаты устанавливаются в связи с государственными профессиональными праздниками (День учителя, День работника культуры). Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

5.1. Оплата труда руководителя, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем – главой города Магнитогорска. Оплата труда руководителя производится из всех источников финансирования.

5.2. Зарплата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в пределах до 2,25 размеров средней заработной платы работников (Приложение № 5 к настоящему Положению), которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями группы по оплате труда в пределах установленного

- фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 5 настоящего Положения.
- 5.4. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу. Кратность может составить до 1,4 размеров от средней заработной платы работников основного персонала (в абсолютных значениях), в соответствии с установленной группой по оплате труда руководителя учреждения.
- 5.5. Руководителям и заместителю директора устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом Методических рекомендаций и отражаются в трудовых договорах.
- 5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
- 5.7. Премии и выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором и выплачиваются по результатам работы Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.
- 5.8. Премирование руководителя производится за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования после доведения заработной платы работников Учреждения до уровня установленных индикативных показателей, определенных действующими нормативно-правовыми актами.
- 5.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю директора устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего Положения.
- 5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя и его заместителя) не может превышать семикратного размера.
- 5.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в

целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Решение о снижении размера постоянных выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также их отмене, принимается администрацией Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

6.2. Установленные работникам выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены в определенные законодательством сроки в случаях:

- 1) окончания срока их действия;
- 2) окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены выплаты;
- 3) отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- 4) принятия директором Учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительных работ;
- 5) длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- 6) не выполнения возложенных обязанностей;
- 7) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 8) ухудшения качества работы по основной должности;
- 9) в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- 10) изменение фонда оплаты труда;
- 11) по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

6.3. При отсутствии или нехватке бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные трудовым договором, производимые за счет данных источников финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора Учреждения по согласованию с работником.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

7.2. Количество педагогических ставок в штатном расписании устанавливается исходя из объема учебной нагрузки.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессий), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Руководителю Учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого руководителю с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней и более 14 календарных дней.