РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ РУБЦОВСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

\_\_\_\_27.04.2022\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_237\_\_\_\_\_\_\_\_

г.Рубцовск

Об утверждении положения о системе

оплаты труда работников муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования

«Школа искусств Рубцовского района»

## В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31 мая 2018 года № 154 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Алтайского края»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Школа искусств Рубцовского района» (прилагается).

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2022.

Глава района П.И. Афанасьев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации района

от 27.04.2022 № 237

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования

«Школа искусств Рубцовского района»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Школа искусств Рубцовского района» (далее - Положение) определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Школа искусств Рубцовского района» (далее - Учреждения).

Положение разработано с целью:

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

- создания стимулов к привлечению высококвалифицированных специалистов.

Положение устанавливает:

- порядок установления окладов (должностных окладов), порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия выплаты материальной помощи;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

Положение предусматривает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

- индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

Положение утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом по культуре Администрации Рубцовского района (далее - "Комитет").

Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников Учреждения, которые должны соответствовать уставным целям Учреждения.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

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 раздельно по каждой из должностей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Школа искусств Рубцовского района".

Оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работникам Учреждения производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании минимальных размеров, установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

К окладу (должностному окладу) педагогических работников Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;

- за наличие непрерывного стажа педагогической работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу:

1. с учетом уровня профессиональной подготовленности работника (по результатам аттестации);

2. за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

 Повышающий коэффициент к должностному окладу работника с учетом применения повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

- 20% - при наличии высшей квалификационной категории;

- 15% - при наличии первой квалификационной категории;

- 10% - при наличии категории соответствия занимаемой должности.

 Персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовленности работника устанавливается руководителем Учреждения в размере до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается приказом руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

 Персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в размере до 0,3.

 Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени.

 Размер выплат при применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

3. Выплаты компенсационного характера

С учетом условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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).

Размер выплаты компенсационного характера, за исключением оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаты сверхурочной работы, определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент, установленный руководителем Учреждения в трудовом договоре.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Оплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и включает в себя районные коэффициенты.

Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 25, ст. 3594).

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2017, № 25, ст. 3594).

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника Учреждения, 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.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, установленный действующим законодательством РФ (далее – МРОТ). Данные выплаты начисляются после установления заработной платы не ниже МРОТ.

1. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти самого работника - в размере до 5000 рублей;

- смерти близких родственников работника (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти - в размере до 3000 рублей;

- утрате или повреждении жилья в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденных документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами - в размере до 3000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменных заявлений работников и настоящего Положения.

1. Выплаты стимулирующего характера

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

за качество и результативность выполняемых работ;

за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы;

премиальные по итогам работы (месяц, квартал, год).

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в учреждениях культуры.

Размеры надбавки при выслуге лет устанавливаются в процентах от основного оклада работника с учетом применения повышающего коэффициента для работников, учреждений расположенных в сельской местности:

- 10% - при наличии стажа от 1 до 5 лет;

- 15% - при наличии стажа от 5 до 10 лет;

- 20% - при наличии стажа от 10 до 15 лет;

- 30% - при наличии стажа свыше 15 лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата стимулирующего характера за качество и результативность выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы с учетом качественных показателей деятельности работников.

Качественные показатели деятельности работников, критерии оценки качества и результативности выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в локальном нормативном акте согласно специфике деятельности Учреждения.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

инициативный творческий подход к выполнению заданий;

успешное выполнение важных, сложных или срочных работ;

высокое качество проводимых мероприятий и др.

Конкретный перечень качественных показателей труда работника, размер выплаты определяются руководителем Учреждения самостоятельно, закрепляется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Размер надбавки за качество и результативность выполняемых работ устанавливается приказом руководителя Учреждения каждому работнику индивидуально ежеквартально (ежемесячно, по полугодиям) по результатам работы.

При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности Учреждения, ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), размер которой определяется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размер премии определяется руководителем Учреждения, может выражаться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

1. Условия оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования "Школа искусств Рубцовского района**"**

Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора и состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению согласно отнесению к группе по оплате труда руководителя.

 Отнесение к группе по оплате труда руководителя Учреждения (подтверждение, повышение, снижение группы) производится на основании локального акта Комитета в соответствии с решением комиссии по отнесению муниципальных учреждений культуры Рубцовского района к группам по оплате труда руководителей.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения, доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, а также стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, устанавливаются при заключении с ним трудового договора по согласованию с Комитетом.

Приложение 1 к Положению

о системе оплаты труда работников муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования

«Школа искусств Рубцовского района»

Размеры

минимальных должностных окладов педагогических работников

МБУ ДО "Школа искусств Рубцовского района"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | минимальный должностной оклад (руб.) |
|  | Педагог дополнительного образования, имеющий **высшую квалификационную категорию** | 10500 |
|  | Педагог дополнительного образования, имеющий **I квалификационную категорию** | 10000 |
|  | Педагог | 9500 |
|  | Концертмейстер | 9500 |

Размеры

минимальных должностных окладов работников технического персонала

МБУ ДО "Школа искусств Рубцовского района"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | минимальный должностной оклад (руб.) |
|  | Специалист программного обеспечения | 8000 |

Приложение 2 к Положению

о системе оплаты труда работников муниципального

бюджетного учреждения дополнительного образования

«Школа искусств Рубцовского района»

Группа по оплате труда директора и заместителя директора МБУ ДО "Школа искусств Рубцовского района" устанавливается по итогам учебного года по следующим показателям:

Размеры

минимальных должностных окладов директора

МБУ ДО «Школа искусств Рубцовского района»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителя | Сумма баллов | Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.) |
| 1 | Свыше 100 | 12500 |
| 2 | От 70 до 100 | 12000 |
| 3 | До 70 | 11500 |

Размеры

минимальных должностных окладов заместителя директора

МБУ ДО "Школа искусств Рубцовского района"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда заместителя руководителя | Сумма баллов | Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.) |
| 1 | Свыше 100 | 12000 |
| 2 | От 70 до 100 | 11500 |
| 3 | До 70 | 11000 |

 Отнесение МБУ ДО «Школа искусств Рубцовского района» к группе по оплате труда директора и заместителя директора (подтверждение, повышение, снижение группы) производится на основании приказа Работодателя.

 Основанием для подготовки приказа Работодателя по отнесению МБУ ДО «Школа искусств Рубцовского района» к группе по оплате труда директора и заместителя директора является решение комиссии по отнесению муниципальных учреждений культуры Рубцовского района к группам по оплате труда руководителей.