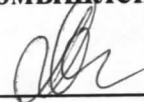


Согласовано

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной органи-
зации МБОУ ДОД ДШИ № 5
Промышленного района г.о.Самара


М.Н. Шевырёва
«13» января 2013 г.

Утверждаю

Директор МБОУ ДОД ДШИ
№ 5 Промышленного района
г.о.Самара


Л.А. Серёгина
«13» января 2013 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей Детской школы искусств № 5
Промышленного района городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детской школы искусств № 5 Промышленного района городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образова-

тельных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:
базовой части в размере от 54 до 64 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения;

стимулирующей части в размере от 36 до 46 процентов от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:
доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:
надбавка за сложность и напряженность работы;
премия по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

1.9. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

2.3. Должностные оклады директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в соответствии с приложением № 6 к коллективному договору.

3.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21)).

3.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.1.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.8. Доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников производится в порядке и на условиях, установленных для доплат, предусмотренных пунктом 3.1.7. настоящего Положения.

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности

(профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном в соответствии с пунктом 3 Примечаний приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме показателей, указанных в пункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

в) для водителя автомобиля (кроме показателей, указанных в пункте «а»):

безаварийная работа.

4.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

4.2.3. Указанная надбавка директору определяется учредителем учреждения.

4.2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.2. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.2.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Премияльные выплаты} & = & \text{Премияльный} : \text{Сумма баллов} \times \text{Количество} \\ \text{работника} & & \text{фонд в рублях} \quad \text{всех участников} \quad \text{баллов} \\ & & \text{работника} \end{array}$$

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 15 числа текущего месяца.

Директор учреждения представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников до 20 числа текущего месяца.

Комиссия до 24 числа текущего месяца после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 числа текущего месяца.

4.3.5. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения показателей премирования;

травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

ненадлежащего исполнения должностных обязанностей при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.3.6. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3.7. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3.8. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта) и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

4.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.4.3. Единовременная премия может выплачиваться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.4.4. Единовременная премия максимальным размером не ограничивается.

4.4.5. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.5. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание

4.5.1. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

за ученую степень доктора наук - в размере 25 процентов должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.5.2. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом по учреждению в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет со дня рождения) — в размере 50 процентов должностного оклада (оклада).

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения.

5.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.