

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
дополнительного образования
«Екатеринбургская детская школа искусств №2»

ПРИНЯТО:
На общем собрании
трудового коллектива №4
от 28.08.2015 года



**Положение об оплате труда
в МБУК ДО «Екатеринбургская детская школа искусств № 2»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 года № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург», в целях установления системы оплаты труда работников МБУК ДО ЕДШИ № 2 (далее – учреждения), усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение включает в себя:

базовые размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

наименования, условия осуществления и размеры повышающих коэффициентов, надбавок к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;

порядок и условия премирования работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с

учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

профессиональных квалификационных групп;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов

1.4. Заработная плата работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) (приложения № 1, 2, 3, 4) и включает в себя базовый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и надбавок, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Базовые размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Изменение величины базового размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы производится в соответствии с увеличением окладов, должностных окладов, ставок заработной платы в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», установленного постановлением Главы Екатеринбурга.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и согласовывается Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – учредитель).

В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств: бюджета муниципального образования «город Екатеринбург»; средств учреждения от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.8. Из средств бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» формируются базовый и стимулирующий фонды оплаты труда работников учреждения:

1) базовый фонд оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания и (или) тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, необходимой для выполнения муниципального задания, согласованными с учредителем, и состоит из:

фонда основных окладов, рассчитанного как сумма базовых окладов работников по ПКГ (должностных окладов, ставок заработной платы с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и (или) тарификационному списку учреждения;

фонда надбавок и доплат, который включает в себя сумму компенсационных выплат и сумму надбавок по повышающим коэффициентам и надбавкам к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению),

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,

персональный повышающий коэффициент к окладу,

повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ,

надбавку за выслугу лет,

надбавку за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков;

2) стимулирующий фонд оплаты труда работников устанавливается от фонда базовых окладов (включая компенсационные выплаты за работу в ночное время, районный коэффициент) и распределяется на выплату следующих надбавок:

успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности,

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,

напряженность работ,

стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

1.9. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базового фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному

подразделению),

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,
персональный повышающий коэффициент к окладу,
повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ,

надбавку за выслугу лет,

надбавку за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков;

1.10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам, занимающим должности специалистов, руководящих работников, педагогических работников, концертмейстеров, служащих и работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Размеры повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Размеры повышающего коэффициента по учреждениям (структурным подразделениям) устанавливаются распоряжением учредителя на каждый календарный год.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.11. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования преподавателей и концертмейстеров, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию, муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующим образовательные программы дополнительного образования детей:

высшая квалификационная категория – 0,20;

первая квалификационная категория – 0,15;

вторая квалификационная категория – 0,10.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.12. 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 в том числе руководство концертирующим коллективом, коллектива-спутника, концертирующего коллектива преподавателей и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.13. Повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом устанавливаются и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда:

за заведование отделениями, методическими секциями, структурными подразделениями, кабинетами – в размере 15 процентов от ставки заработной платы;

за проверку письменных работ – в размере 10 процентов от ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки.

Применение повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.14. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за общий стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и образовательных учреждениях (организациях) культуры согласно приложению № 7 и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Размеры надбавки (в процентах от оклада):

при выслуге лет от одного года до трех лет – 5 процентов;

при выслуге лет от трех до пяти лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше пяти лет – пятнадцати процентов.

1.15. Надбавка за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, а также имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных сотрудников), и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Размеры надбавки от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки):

до 10 процентов – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель»;

до 15 процентов – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 процентов – за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный артист», «Народный художник»;

до 25 процентов – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель» при одновременном

знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов – за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный артист», «Народный художник» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Надбавку за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков необходимо устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

1.16. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) из стимулирующего фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

1.17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий в размере до 300 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.18. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство и выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – до 500 процентов оклада.

1.19. Из составляющей части фонда оплаты труда работников, сформированной из средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджет), осуществляются:

оплата труда работников на основании штатного расписания и (или) тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, согласованные с учредителем;

выплаты премий, предусмотренные главой 8 настоящего Положения;

выплаты стимулирующих надбавок и выплаты по повышающим коэффициентам к окладам руководителей и работников учреждений;

компенсационные выплаты.

Работникам учреждений в исключительных случаях (в связи с болезнью работника, со смертью работника и его близких родственников, в связи со свадьбой

работника) одновременно может быть оказана материальная помощь из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих исключительность случая.

1.20. Выплата повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам, премий и материальной помощи работников учреждений из стимулирующего фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» и из средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется на основе положения о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников учреждения, согласованного с учредителем, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Установление стимулирующих надбавок и повышающих коэффициентов к окладам, а также компенсационных выплат осуществляется по решению руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется экспертному совету, в составе: заместители директора, руководитель структурного подразделения, заведующие отделений школы ежемесячно на основе письменных Отчетов о работе преподавателей (концертмейстеров) (Приложение №8) и фиксации в Журнале по внеклассной работе, где отражены все направления деятельности работников (методическая, конкурсная, концертная, проектная и т.д.). Решение экспертного совета по применению мер материального стимулирования оформляется протоколом заседания экспертного совета и носит рекомендательный характер для формирования Приказа директора школы.

Применение мер материального стимулирования оформляется Приказом директора школы.

1.21. Изменение размеров повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам производится в следующие сроки:

1) при присвоении почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель», «Народный артист», «Народный художник» – со дня присвоения почетного звания;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории;

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения

решения о выдаче диплома кандидата наук Высшей аттестационной комиссией;

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

1.22. С учетом условий труда руководителям и работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

1.23. Руководителям и работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

1.24. В случае отсутствия необходимой должности специалистов, служащих, профессий рабочих в перечнях профессиональных квалификационных групп (приложения № 1, 2, 3, 4) учреждение вправе по согласованию с учредителем ввести необходимую должность или профессию рабочего.

Указанная должность должна соответствовать уставным целям учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов по таким должностям устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и концертмейстеров МБУК ДО ЕДШИ № 2

2.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом показателей квалификации, продолжительности рабочего времени, сложности, объема, качества и характера выполняемой учебной (педагогической) работы на основе отнесения к ПКГ.

2.2. Ставки заработной платы педагогическим работникам выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) с учетом учебной нагрузки за календарный месяц.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.4. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану учреждения, утвержденному руководителем и согласованному с учредителем.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и состав педагогической работы регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.6. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающих должности педагогических и руководящих работников, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки), которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент за дополнительные виды работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 10 – 15 главы 1 настоящего Положения.

2.7. В целях стимулирования труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности педагогических и руководящих работников, стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу, должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу приведены в пункте 18 главы 1 настоящего Положения.

2.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения

нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих МБУК ДО ЕДШИ № 2

3.1. Базовые размеры окладов, должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей (далее – учреждения), занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения к ПКГ согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

надбавка к окладу за выслугу лет.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 10, 12, 14 главы 1 настоящего Положения.

3.3. В целях стимулирования труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу, должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство к окладу приведены в пункте 18 главы 1 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих МБУК ДО ЕДШИ № 2

4.1. Базовые размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей (далее – учреждения), устанавливаются на основе отнесения к ПКГ согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. Настоящим Положением предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

надбавка за выслугу лет.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 10, 12, 14 главы 1 настоящего Положения.

4.3. В целях стимулирования труда работников учреждением рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство к окладу, должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размеры и иные условия стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство к окладу приведены в пункте 18 главы 1 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителей МБУК ДО ЕДШИ № 2

5.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры и муниципального образовательного учреждения культуры, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей (далее – учреждения), определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала учреждения (приложение № 5) по видам учреждения (приложение № 6), и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

5.3. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителю с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемые учредителем).

Размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителю, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.4. Руководителям, заместителям руководителя учреждения устанавливаются:

премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения, выплачиваемые из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу, выплачиваемая из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и из средств стимулирующего фонда оплаты труда бюджета муниципального образования «город Екатеринбург».

Размеры и иные условия стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу приведены в пункте 17 главы 1 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников МБУК ДО ЕДШИ № 2 (далее – учреждения), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты (надбавки, доплаты) компенсационного характера из фонда оплаты труда, формируемого из средств муниципального образования «город Екатеринбург»:

за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в том числе уборка туалетных комнат до 12 % оклада;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачивается из средств базового фонда оплаты труда, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году

исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в ночное время выплачивается из средств базового фонда оплаты труда, учитывается при формировании стимулирующего фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

6.5. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, 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;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата сверхурочную работу выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

6.7. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профсоюзных Союзов от 02.07.1987 № 403/29-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

7. Порядок и условия премирования работников МБУК ДО ЕДШИ № 2

7.1. Премирование работников учреждений осуществляется на основе положения о премировании и стимулировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

В целях поощрения работников МБУК ДО ЕДШИ № 2 (далее – учреждения) за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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 в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

7.3. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, при награждении Почетной грамотой, знаками и другими

ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора, Правительства, Законодательного собрания и Министерства культуры и туризма Свердловской области, Администрации города Екатеринбурга;

за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

за интенсивность и высокие результаты работы;

без дополнительного обоснования (например, премии к юбилеям, праздничным датам.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.4. Премирование работников учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

8. Заключительные положения

8.1. В переходный период 2010 – 2012 годы заработная плата работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей (далее – учреждения), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если заработная плата работника, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений, меньше заработной платы, выплачиваемой в учреждениях до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Заработная плата работников учреждений для расчета доплат, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, состоит из:

1) фонда основных окладов, рассчитанного как сумма базовых окладов

работников по ПКГ (ставок заработной платы с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и (или) тарификационному списку;

2) фонда надбавок и доплат, который включает в себя сумму надбавок по повышающим коэффициентам и надбавкам к окладам, в том числе:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению),

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,

персональный повышающий коэффициент к окладу,

повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ,

надбавку за выслугу лет,

надбавку за почетное звание, наличие ученой степени, знание и использование иностранных языков.

Заработная плата работников для расчета доплат, выплачиваемая до введения новой системы оплаты труда включает в себя:

оклады, должностные оклады, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников;

надбавки за квалификационные категории специалистам и руководящим работникам муниципальных учреждений культуры, установленные в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок за квалификационные категории специалистам и руководящим работникам муниципальных учреждений культуры города Екатеринбурга, утвержденным Постановлением Главы Екатеринбурга от 07.02.2006 № 58 «Об условиях оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и муниципальных образовательных учреждениях культуры города Екатеринбурга» (в редакции Постановления Главы Екатеринбурга от 09.10.2008 № 4327);

стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений культуры, установленные в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений культуры города Екатеринбурга, утвержденным Постановлением Главы Екатеринбурга от 07.02.2006 № 58 «Об условиях оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и муниципальных образовательных учреждениях культуры города Екатеринбурга» (в редакции Постановления Главы Екатеринбурга от 09.10.2008 № 4327);

надбавки за квалификационные категории руководящим и педагогическим работникам и концертмейстерам муниципальных образовательных учреждений культуры, установленные в порядке и размерах в соответствии с порядком и условиями применения стимулирующих и компенсационных выплат, повышений тарифных ставок (окладов), выплат муниципальных надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга, установленных Постановлением Главы Екатеринбурга от 11.04.2006 № 292 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга» (в редакции Постановления Главы Екатеринбурга от 01.04.2009 № 962).

Размер доплаты определяется как разность между заработной платой

работника для расчета доплат, устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений, и заработной платой для расчета доплат, выплачиваемой в учреждениях до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

Настоящее Положение разработано на основании и в соответствии с постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 г. № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург».