

Согласовано
Председатель Профкома
МАУ ДО ДХШ г. Улан-Удэ

Дагбаева И.Д.
Дагбаева И.Д.
« 01 » 11 2021 г.

Согласовано
Зам. председателя Комитета по культуре
Администрации г. Улан-Удэ
Э.А. Ойурский
Э.А. Ойурский

Утверждаю
Директор МАУ ДО ДХШ г. Улан-Удэ

Нанзатова Л.Т.-Б.
Нанзатова Л.Т.-Б.
« 01 » 11 2021 г.



Положение об оплате труда работников ДХШ г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа им. Р.С. Мэрдугеева» г. Улан-Удэ (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа им. Р.С. Мэрдугеева» г. Улан-Удэ (далее – ДХШ). Положение разработано в соответствии:

- с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ»;
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 31.10.2017г. №320 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ»;
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 10.05.2018г. №89 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11»;
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 13.11.2018г. №260 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11»;
- Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 18.11.2019г. №353 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11»;

1.2. Положение разработано в соответствии и с учетом всех отраслевых принципов системы оплаты труда работников, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «город Улан-Удэ», включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников ДХШ устанавливается коллективным договором, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, нормативных и правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Объем средств на оплату труда работников ДХШ, предусмотренных главным распорядителем средств в местном бюджете и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен

только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых учреждением, и (или) объема выполняемых им функций.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Штатное расписание ДХШ утверждается директором и согласовывается учредителем.

1.8. Индексация заработной платы производится в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ №48 от 10.03.2016г. «Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников муниципальных учреждений».

2. Порядок формирования оплаты труда работников

2.1. Классификация должностей по квалификационным группам производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 30 марта 2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Должностные оклады (ставки) работников ДХШ устанавливаются директором ДХШ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

2.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- должностного оклада
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

2.3. Сумма сложившейся экономии средств фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера, единовременное премирование работников за особые достижения в труде, выполнение важных заданий, премирование работников к праздничным дням, премирование за месяц, квартал, к концу года и т.д.

2.4. Из фонда оплаты труда работникам ДХШ может быть оказана материальная помощь. Выплата материальной помощи осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, локальными правовыми актами ДХШ в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь директору оказывается на основании личного заявления на имя председателя Комитета по культуре Администрации города Улан-Удэ в установленном порядке, в соответствии с коллективным договором ДХШ, локальными актами ДХШ и в пределах фонда оплаты труда.

2.5. В соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях повышения результативности труда работников ДХШ, приведения их оплаты труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда отдельных категорий работников может осуществляться с применением часовой тарифной ставки.

2.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.7. Директор ДХШ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Объем средств на оплату труда работников формируется исходя из объема ассигнований местного бюджета, республиканского бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

3.2.1. Окладов (должностных окладов), в том числе должностного оклада директора. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников приведены в Постановлении Администрации г. Улан-Удэ от 13.11.2018г. №260 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных

учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11».

3.2.2. Выплат компенсационного характера от окладного фонда в размере, согласно Таблицы 1, ПАГ №11 от 27.01.2017г.

3.2.3. Выплат стимулирующего характера, согласно Таблицы 2, ПАГ №89 от 10.05.2018г.

3.3. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права».

Таблица №1

Виды и размер компенсационных выплат

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах от должностного оклада (ставки)
	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
1.	Районный коэффициент	20
2.	Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.	до 30

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20 апреля 2009 г. № 182 « Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.2. Виды и размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с таблицей №2 «Виды и размер стимулирующих выплат» и Приложения №3 Коллективного договора «Положения о премировании работников ДХШ», производятся ежемесячно.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера вводятся для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за стаж непрерывной работы, выплаты за качество выполняемой работы, премиальные выплаты по итогам работы. Размер устанавливается от должностного оклада (ставки) в процентах или абсолютной сумме.

5.5. Показатели, размеры и условия применения премиальных выплат по итогам работы работникам устанавливаются директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

«Выплаты за квалификацию работников культуры, искусства и кинематографии работникам по разделу «Образование» устанавливаются в соответствии с тарифно-квалификационным справочником соответствующих учреждений культуры».

Таблица №2

Виды и размер стимулирующих выплат

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Рекомендуемый размер в процентах от оклада
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *	13,5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	Квалификация педагогическим работникам:	
2.1.1	- высшая квалификационная категория	40

2.1.2	- первая квалификационная категория	20
2.4	Высокое профессиональное мастерство	15
2.5	Молодой специалист	40
2.6	За ученую степень:	
2.6.1	- доктора наук	20
2.6.2	- кандидата наук	10
2.7	за почетные звания:	
2.7.1	- "Народный"	20
2.7.2	- "Заслуженный"	10
2.7.3	-«Почетный»	10
2.7.4	«Отличник»	10
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы:	
	- 1 - 5 лет	10
	- 5 - 10 лет	20
	- свыше 10	30
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	Согласно локальному акту учреждения

5.6. Молодые специалисты: Возраст до 30 лет. Выпускники образовательных учреждений среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, получившие документ государственного образца о среднем профессиональном образовании или о соответствующем уровне высшего профессионального образования соответствующее должности, заключившие в течении первого года после получения диплома трудовой договор с муниципальными учреждениями отрасли «культура», в течении первых трех лет получают надбавку 40% ежемесячно. Выплата назначается работникам по первому образованию.

6. Порядок определения должностного оклада директора и его заместителей

6.1. Должностной оклад директора ДХШ определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им Учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗПср \times N \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N- кратность (до 3) раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом учредителя;

K – корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников ДХШ определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников, за исключением руководителя, его заместителей, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$ЗПср = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ. X n}}$, где:

Числ. X n

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников, за исключением руководителя, его заместителей рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – среднесписочная численность работников ДХШ, за исключением руководителя, его заместителей, в среднем за год;

N – количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю ДХШ.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада директора, устанавливается в соответствии с объемными показателями оценки деятельности учреждения, для определения группы по оплате труда руководителей, утвержденными постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 03.06.2008 N 299 «О порядке отнесения муниципальных учреждений культуры и профессиональных творческих коллективов городского округа «город Улан-Удэ» к группам по оплате труда руководителей». Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, соответствующих 4 группам оплаты труда руководителей, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений согласно таблицы №3 ПАГ №11 от 27.01.17г. Величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню устанавливается приказом Комитета по культуре.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников ДХШ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается настоящим положением в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников ДХШ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

«Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Комитетом по культуре Администрации г. Улан-Удэ по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя в соответствии с таблицей №4 Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.11.2018г. №260 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11», и Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 18.11.2019г. №353 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 27.01.2017г. №11».

Руководителю учреждения размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом Комитета по культуре Администрации г. Улан-Удэ на основании решения Комиссии по выплатам стимулирующего характера в соответствии с показателями, размерами и условиями применения премиальных выплат по итогам работы».

Таблица №3

Значения корректирующих коэффициентов, используемых для определения должностного оклада директора ДХШ

Группа оплаты труда руководителей	Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	I	1,15
II	II	0,95
III	III	0,75
IV	IV	0,5

6.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Показатели, размеры и условия применения премиальных выплат
по итогам работы директора ДХШ

п/п	Муниципальные учреждения дополнительного образования	Размер в процентах от должностного оклада	
1.1	Организация и проведение социально-значимых просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.), рассчитанных на обслуживание особых категорий потребителей. *	6	Ежемесячно
1.2	Наличие публикаций в СМИ От 1 до 3 публикаций (за каждую) Свыше 3 публикаций (независимо от количества)	2 6	Ежемесячно
1.3	Наличие образцовых коллективов (за каждый коллектив)	1	Ежемесячно
1.4	Организация и проведение городских мероприятий согласно плану детской филармонии	10	Ежемесячно
1.5	Организация и проведение выставок	10	Ежемесячно
1.6	Сохранение планового контингента на внебюджетной основе.	5	Ежемесячно
1.7	Поступление выпускников в профильные ССУЗы и ВУЗы: -до 5 поступивших -более 5 поступивших	10 20	Ежемесячно
1.8	Наличие публикаций на странице учреждения в АИС «Единый информационный портал в сфере культуры» (не менее 2 публикаций)	10	Ежемесячно
1.9	Привлечение грантовых средств: от 5 000 руб. – до 50 000 руб. свыше 50 000 руб.	2 3	Ежемесячно
1.10	Участие солистов, творческих коллективов в районных, городских, Республиканских мероприятиях	10	Ежемесячно

К особым категориям потребителей относятся инвалиды, граждане пенсионного возраста, военнослужащие, ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы, ветераны труда, многодетные семьи, имеющие 3-х и более детей, малоимущие семьи, доноры, дети-сироты, дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации или состоящие на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Таблица №5

**ПЕРЕЧЕНЬ
"ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ"**

№ группы	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные группы	Минимальные размеры оклада в (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада (руб.)	Наименование должностей и критерии уровня профессиональной подготовки и квалификации
1.	"Должности педагогических работников"	2 квалификационный уровень	5737	1,00	5737	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
		3 квалификационный уровень	5737	1,02	5851,74	методист;

		уровень				
		4 квалификационный уровень	5737	1,04	5966,48	Преподаватель, старший методист;
2.	«Должности руководителей структурных подразделений»	1 квалификационный уровень	7235	1,15	8320,25	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей.
3.	"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	4444	1,22	5421,68	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож (вахтер); гардеробщик; дворник уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
4.	"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4937	1,11	5480,07	секретарь руководителя;
		2 квалификационный уровень	4937	1,13	5578,81	Заведующий хозяйством
5.	"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	3 квалификационный уровень	7235	1,25	9043,75	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

Таблица №6

Показатели, определяющие отнесение должностных окладов руководителей к уровню оплаты труда

№п/п	Тип (вид) учреждения	Уровень оплаты труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Учреждения дополнительного образования	400 и более баллов	300-399 баллов	200-299 баллов	Ниже 199 баллов

Показатели, характеризующие деятельность учреждений
дополнительного образования для определения уровня оплаты труда руководителей ДХШ и ДШИ

№п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в (по списочному составу на 1 января)	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество преподавателей, концертмейстеров в образовательном учреждении	- за каждого препод-ля - дополнительно за каждого препод-ля, имеющего: 1 квалификационную категорию высшую квалификацион. категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	5, но не более 15 суммарно
4.	Работа образовательного учреждения в две смены	-	5
5.	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций 20 и более специализаций	15 20
6.	Наличие филиалов при образовательном учреждении	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
7.	Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	За каждый коллектив	10
8.	Количество обучающихся на отделениях на самокупаемости, в дошкольных и подготовительных группах	Из расчета за каждого обучающегося	0,2
9.	Подготовка выпускников в вузы и ссузы за последние 2 года	За каждого поступившего	5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	5

11.	Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов (хореографические классы, кабинеты звукозаписи, классы скульптуры и т.д.)	За каждый вид	5
12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	5
13.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки	-	5
14.	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	За каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
15.	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала	За каждый класс	5
16.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	За каждый вид	5
17.	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной осветительной, звуковой и др. аппаратуры	За каждый вид	5
18.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 20
19.	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	За каждый музей (выставочный зал)	5, но не более 20 суммарно
20.	Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля	За каждого практиканта за последние 2 года	5
21.	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения в фестивалях, конкурсах, выставках и т.п. всероссийского, международного уровня	За каждого обучающегося, за каждый коллектив	10, но не более 20 суммарно
22.	Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением учредителя	-	20