

ПРИНЯТО

Общее собрание
работников МАУ ДО «ДД(Ю)Т»
Протокол № 4 от 12.09. 2017г.

Директор МАУ ДО «ДД(Ю)Т»
И.Н. Чаронова
Приказ № от 2017г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК «ДД(Ю)Т»



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец детского (юношеского)
творчества»**

квалификационный уровень – группа профессий рабочих и должностей служащих сформированная внутри профессиональной квалификационной группы на основе конкретных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения предусматривает фиксированные размеры (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением мэрии города Магадана.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений образования, на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.8. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные в разделе 3 настоящего Положения.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

Повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате.

1.9. С учетом условий труда в учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.10. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.11. Размер затрат на оплату труда работников автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности педагогических работников, служащих (профессий рабочих) учреждения.

1.13. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, выплата которой производится в соответствии с локальными актами учреждения.

1.14. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Магаданской области, установленной региональным соглашением, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязательства).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечни должностей и профессий работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются постановлениями мэрии города Магадана.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- установление базовых окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей работников дополнительного образования в соответствии с (постановление мэрии города Магадана от 28.02.2017г. № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан»)

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ должностей:			
	Работников учебно-вспомогательного персонала (рублей)		Педагогических работников(рублей)	Руководителей структурных подразделений (рублей)
	Первый уровень	Второй уровень		
нет	4650	-	-	-
1квалификационный уровень	-	5470	8165	11385
2квалификационный уровень	-	6290	8970	12305
3квалификационный уровень	-	-	9775	13225
4квалификационный уровень	-	-	10580	-

- установления базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ (рублей):			
	«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и

		звена»	звена»	кинематографи и»
нет	7160	-	-	-
1квалификационн ый уровень	-	7770	9110	13350
2квалификационн ый уровень	-	8280	10030	14660
3квалификационн ый уровень	-	-	11010	16140
4квалификационн ый уровень	-	-	12120	17730

- размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248-н.

Размер окладов рабочих учреждения:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей):	
	Первый уровень	Второй уровень
1 квалификационный уровень	4100	4 800
2 квалификационный уровень	4625	5580
3 квалификационный уровень	-	6360
4 квалификационный уровень	-	6750

3. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

3.1 Работникам учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени;
- коэффициент за стаж работы;
- коэффициент по учреждению;
- коэффициент по структурному подразделению;

-дополнительные выплаты и доплаты в соответствии со ст.8 Закона Магаданской области от 30.04.2014г. № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области»

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом учреждения.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы за стаж работы может устанавливаться всем работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет проработанных в сфере «Образования»:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,05;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 0,10;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 0,15;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 0,20.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение учебного (календарного) года. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

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

3.4. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 675 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории – 419 рублей.

3.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания могут устанавливаться работникам в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник Российской Федерации», - ежемесячная денежная выплата 2 000 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных Правительством РФ).

- педагогическим работникам, имеющим звание «Почетный работник образования Магаданской области» производится доплата в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30 апреля 2014г. № 1749-03 «Об образовании в Магаданской области».

- работникам имеющим почетное звание города Магадана в соответствии с постановлением мэрии города Магадана от 21 мая 2015 г. № 1952 «Об утверждении порядка присвоения почетных званий города Магадана, размера и порядка установления ежемесячной денежной выплаты по присвоенным почетным званиям города Магадана.

- работникам, имеющим почетные звания, установленные в соответствии с решением Магаданской городской Думы от 29.02.2008г. № 15-Д «Об установлении почетных званий города Магадана», производится доплата в размере, определенном данным решением.

Повышающий коэффициент (доплата) к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий, дающих право на получение денежной доплаты, применяется только по одному из оснований.

3.6. Объем педагогической нагрузки устанавливается в учебных часах, педагогической работы в неделю:

- 18 часов педагогической работы в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 24 часа педагогической работы в неделю - концертмейстерам;
- 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогам-организаторам;

педагогам-психологам;

методистам учреждения.

3.7. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. В учреждении верхний предел педагогической нагрузки не устанавливается.

3.8. При замене временно отсутствующих педагогических работников применяется почасовая оплата труда за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

3.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особым климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- оплата труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за заведование кабинетом, за руководство методическим объединением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачиваются районные коэффициенты и процентные ставки за стаж работы в районах Крайнего Севера, которые устанавливаются в соответствии со статьей 315 ТК РФ.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него 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.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время (с 22.00 часов до 06.00 часов). Размер доплаты составляет 40 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет дополнительной выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.9. Доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за заведование кабинетом; за руководство методическим объединением производятся в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), к ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

5.3. Премирование работников осуществляется с учетом разрабатываемых учреждением показателей и критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы по итогам (за месяц, квартал, год), учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Выплата премий за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение российских, региональных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, которое определяет показатели и периодичность премирования.

Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное в расчетном периоде время.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше чем оклад по должности руководителей структурных подразделений.

6.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.3. За время работы в период зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.