УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэра

муниципального образования

Ногликский муниципальный округ

Сахалинской области

от 02 апреля 2025 года № 52

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования «Детская школа искусств»

муниципального образования Ногликский муниципальный округ

Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального образования Ногликский муниципальный округ Сахалинской области, которая применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» (далее - Учреждение) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также [критериев](consultantplus://offline/ref=FF9D88C013C64F156B2D9C99CE1FC1A6F2375A80A68CCF80ECAC4B56648E29011F17651098C820AAB20163FBZ2B) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=103996EE1402A21C9395349CBB194066E861EC02C9C9269115E1C998DDm9B) должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=103996EE1402A21C9395349CBB194066E864E605C6C9269115E1C998DDm9B) работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение 1 «[Должностные оклады](consultantplus://offline/ref=9C6C2D2B1FA1EA3C4FCEEE3BC94C0940660593E3831211543BA627334DB9CF299C495779AE6A8AD04FEADC0A74B), ставки заработной платы работников образования»;

- приложение 2 «Должностные [оклады](consultantplus://offline/ref=9C6C2D2B1FA1EA3C4FCEEE3BC94C0940660593E3831211543BA627334DB9CF299C495779AE6A8AD04FEADF0A77B) руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- приложение 3 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приложение 4 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- приложение 11 «Должностные оклады, осуществляющих деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=1ED01C587E9B4D3ABD8230068FE5CE9904A2C414ED832FB095CA6C5Dy317W) работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации;

- коэффициент должностного наименования;

- коэффициент уровня управления;

- коэффициент образования;

- коэффициент педагогической работы;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы;

- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением 6 к настоящему Положению.

В каждом Учреждении с учетом мнения представительного органа работников, утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.7. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию:

2.7.1. Работникам образования (приложение 1 к настоящему Положению) в следующих объемах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер  повышающего коэффициента |
| высшая категория | 0,40 |
| первая категория | 0,30 |

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которым им присвоена квалификационная категория, в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.8. Повышающий коэффициент должностного наименования устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение 3 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов «ведущий», «первой категории», «второй категории» в следующих размерах:

| Наименование профессионально-квалификационной группы | Размер \  повышающего коэффициента |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| «второй категории» | 0,10 |
| «первой категории» | 0,15 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| «второй категории» | 0,10 |
| «первой категории» | 0,15 |
| «ведущий» | 0,30 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| «первой категории» | 0,15 |
| «второй категории» | 0,05 |

2.9. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер  повышающего коэффициента |
| Начальник хозяйственного отдела | 0,45 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 0,60 |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,50 |
| Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) | 0,50 |
| Начальник юридического отдела | 0,50 |

2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, при соответствии имеющегося у работника образования требованиям к квалификации, предусмотренным настоящим Положением для занимаемой работником должности, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер  повышающего  коэффициента |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 0,10 |
| Высшее образование | 0,20 |

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.11. Педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент педагогической работы в размере 0,35.

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер повышающего  коэффициента |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 0,65 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 0,65 |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 0,65 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 0,65 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 0,65 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 0,60 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 0,60 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 0,55 |

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение 4 к Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,65.

Работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение 11 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,70.

2.13. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается работникам, должности которых относятся к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение 3 к настоящему Положению), в размере 0,10.

2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда

педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудозатратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- работой в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях;

- участием в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с Приложением 7 «Размеры выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса».

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы, с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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 преподавателя, 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.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

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

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу.

4.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=F549C81FBA0818F7612E9C6A226B1609479CC3AD964BAEED3EBBB300369AE7BF4BD30A95DBDBDCBAX8G7F) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=4238496C876AC9DA00C459C7D5287E91246441B7D509019B42264588A685FB0B83868FAC01267AE) ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенную оплату рекомендуется устанавливать в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы, рассчитанных за час работы.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=4238496C876AC9DA00C459C7D5287E91246441B7D509019B42264588A685FB0B83868FAC002676E) ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- за классность водителям автомобилей;

- выпускникам образовательных учреждений;

5.1.2. Надбавка за выслугу лет;

5.1.3. Надбавка за стаж непрерывный работы;

5.1.4. Премиальные выплаты:

- премия по итогам работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50% оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

| Присвоенный  класс квалификации | Размер надбавки,  в % от оклада |
| --- | --- |
| «водитель автомобиля 2-го класса» | 10 |
| «водитель автомобиля 1-го класса» | 25 |

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с примерным положением (приложение 8 к настоящему Положению).

5.4. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению) (далее - выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

5.4.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

5.4.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4.3 настоящего Положения.

5.4.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности, при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

5.4.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях, согласно приложению 9 к настоящему Положению в следующих размерах:

| Стаж работы | Размеры выплат, % |
| --- | --- |
| от 3 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 8 |
| от 10 до 15 лет | 10 |
| свыше 15 лет | 15 |

«Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения.

5.6. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений (приложение 1 к настоящему Положению), работникам культуры, искусства и кинематографии (приложение 3 к настоящему Положению), специалистам, осуществляющим работу в области охраны труда (приложение 4 к настоящему Положению), работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение 11 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

| Стаж работы | Размеры выплат, % |
| --- | --- |
| от 3 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 8 |
| от 10 до 15 лет | 10 |
| свыше 15 лет | 15 |

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника, надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении производится в календарном порядке.

5.7. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премий производится в пределах объема средств, предусмотренных на эти цели.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской работы), а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 установлен коэффициент специфики работы, исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 и 20-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением 6 к настоящему Положению.

6.4.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

| Тип образовательного учреждения | Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления | Размер коэффициента |
| --- | --- | --- |
| муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  «Детская школа искусств» | 101 до 300 | 0,05 |
| 301 до 500 | 0,10 |
| 501 до 700 | 0,15 |
| 701 до 900 | 0,20 |
| свыше 900 | 0,25 |

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждений определяется по списочному составу, постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся по нескольким специализациям, отделениям, учитываются 1 раз.

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения.

6.7. Премии по итогам работы, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6.8. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.9. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, в том числе:

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

- премия за выполнение особо важных и сложных работ;

- единовременная выплата за высокие результаты работы.

6.9.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

В качестве одного из критериев оценки деятельности директора при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал установить квоты по приему на работу инвалидов.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.9.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителю Учреждения по согласованию с Департаментом социальной политики муниципального образования Ногликский муниципальный округ Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме представления о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения за выполнение особо важных и сложных работ (согласно приложению 10 к настоящему Положению), исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

6.9.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.

6.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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».

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствующего Учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда

и другие вопросы

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера - 70% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для педагогических работников Учреждения - не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для работников Учреждения - не менее 50% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для рабочих Учреждения - не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок, в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательства Сахалинской области.

7.5. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором, в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.