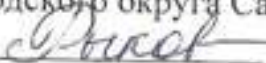
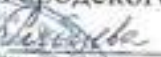


«Согласовано»
Председатель профсоюзной
организации МОУДОД «ДХШ № 3»
городского округа Саранск
 О.Н.Рыкова

«Утверждено»
Приказом директора
МОУДОД «ДХШ № 3»
городского округа Саранск
 Г.А.Рябцева



от 21 марта 2013г. № 21а-од

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская художественная школа № 3»
городского округа Саранск**

Саранск 2013 г.

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры городского округа Саранск, утвержденного постановлением Администрации городского округа Саранск от «04» марта 2013 г. № 512 и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников, компенсационные и стимулирующие выплаты и условия оплаты труда руководителей, заместителей и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» (далее - учреждение).

Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем (муниципальным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. При формировании систем оплаты труда педагогических работников учитывается следующее:

а) С целью четких определений условий оплаты труда с работниками учреждения должен быть заключен «эффективный» контракт, либо дополнительное соглашение к трудовому договору, в зависимости от качества и количества выполняемой работы, с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

в) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю (постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".);

г) размеры и условия дополнительных выплат за другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного для соответствующей категории работников.

4. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности в учреждении устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда по общеотраслевым должностям, утвержденным постановлением Администрацией городского округа Саранск, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

5. Оплата труда работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из бюджета городского округа Саранск, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) формируются в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

Обязательными для применения является единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также перечень работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо профессиональные стандарты.

7. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством.

8. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение муниципальных заданий учреждениями;
- доходов, получаемых учреждением от приносящей доход деятельности;
- средств, полученных в результате сокращения неэффективных расходов на выполнение муниципального задания учреждения.

9. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

10. Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры со средней заработной платой по экономике по Республике Мордовия в 2013-2018 годах должна составлять:

- 2013 год – 75%;
- 2014 год – 80%;
- 2015 год – 85%;
- 2016 год – 90%;
- 2017 год – 95%;
- 2018 год – 100%.

2. Порядок и условия оплаты труда

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учётом требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются руководителем учреждения на основании утверждённых постановлением Администрации городского округа Саранск размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

12. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее – повышающий коэффициент):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень;

- повышающий коэффициент за почетное звание.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

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

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

13. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приводятся в **приложениях 1,2,3,4** к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности не применяется к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

14. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

15. Специалистам может устанавливаться повышающий коэффициент за ученую степень:

- за ученую степень кандидата наук в размере – до 0,1;

- за ученую степень доктора наук в размере – до 0,2;

16. Специалистам может устанавливаться повышающий коэффициент за почетное звание:

- за почетное звание «Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия», «Заслуженный работник культуры Республики Мордовия», «Заслуженный художник Республики Мордовия» в размере – до 0,1;

- за почетное звание «Народный художник Российской Федерации» в размере – до 0,2.

17. Установление размеров повышающих коэффициентов за ученую степень или почетное звание производится со дня присвоения почетного звания, ученой степени. При наличии у работника двух почетных званий «Народный художник Российской Федерации» и «Заслуженный» применение

повышающего коэффициента производится по одному из оснований по выбору работника.

Выплата работникам, имеющим ученую степень, почетные звания «Заслуженный художник Республики Мордовия», «Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия», «Народный художник Российской Федерации» производится только по основной работе.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

18. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, или отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного

процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, по совместительству и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

19. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

20. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

21. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется Управлением культуры Администрации городского округа Саранск.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления культуры Администрации городского округа Саранск.

Учебная нагрузка работникам учреждения, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается приказом образовательного учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

22. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

25. 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. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

26. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого учреждения и категории учреждения по объемным показателям.

27. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Распоряжением Администрации городского округа Саранск в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры городского округа Саранск к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений, выплатах компенсационного и

стимулирующего характера руководителям подведомственных муниципальных учреждений с учётом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся педагогические работники – преподаватели.

28. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, определенные Трудовым законодательством.

30. В целях поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов эффективности деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения).

31. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается по результатам мониторинга и оценки эффективности деятельности учреждения на основании утвержденных показателей (критериев) (в соответствии с Положением, указанным в п.27 настоящего раздела).

32. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретные размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

33. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

34. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются по основной занимаемой должности.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата при расширении зон обслуживания;

- доплата при увеличении объема работы или исполнении 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;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

36. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. За работу с тяжелыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются выплаты в размере до 12% базового оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

37. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

38. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

39. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

40. Повышенная оплата за работу в ночное время производится

работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты – не менее 20% части базового оклада за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

41. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового 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 базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового 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 базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

42. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и иных выплат

44. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При этом долю премиальных выплат по итогам работы рекомендуется формировать в размере не менее 60 процентов от общей суммы выплат стимулирующего характера.

45. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общегородских мероприятий, мероприятий образовательной сферы, сферы культуры и искусства), а также при

награждения государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами, присвоении почётных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

46. Выплата за качество выполняемых работ может производиться работникам одновременно при соблюдении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в области дополнительного образования детей в сфере культуры.

47. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется на основании решения руководителя учреждения, принимаемого им в соответствии с Положением о премировании (**приложение 5**), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

48. В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами и определяются с учетом достижений целей и показателей эффективности деятельности руководителя.

49. При премировании по итогам работы учитываются:

- показатели по реализации мероприятий в сфере дополнительного образования детей (участие в конкурсной, выставочной деятельности и т.д.);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- внедрение перспективных маркетинговых проектов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых услуг;
- использование современных форм менеджмента;
- другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

В целях стимулирования работников наиболее эффективных учреждений за достижение коллективного результата труда будут использоваться ежегодные данные независимой системы оценки качества работы учреждений, включающие определение критериев эффективности их работы и введения публичных рейтингов их деятельности.

50. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

51. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие иные выплаты:

- доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск;

- материальная помощь.

51.1. Доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников учреждения, определяется как разница между исчисленной месячной заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера) в соответствии с действующей системой оплаты труда и заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера), исчисленной на основе прежней системы оплаты труда, действовавшей до 1 января 2009 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников муниципальных учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

51.2. Работникам учреждений материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю учреждения, оказывается по распоряжению Администрации городского округа Саранск.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» городского округа Саранск, утверждённому приказом от «21» марта 2013 г. № 21а- од

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
4 квалификационный уровень	Преподаватель			
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3101	0,1	3411,10
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3101	0,21	3752,21
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	3101	0,33	4124,33
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	3101	0,46	4527,46
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	3101	0,6	4961,60
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или II квалификационная категория	3101	0,72	5333,72
	I квалификационная категория	3101	0,86	5767,86
	Высшая квалификационная категория	3101	1,0	6202,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская художественная школа №3»
городского округа Саранск,
утверждённому приказом
от «21» марта 2013 г. № 21а- од

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам			
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года	2201	0,0	2201
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года	2201	0,10	2421,10

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» городского округа Саранск, утверждённому приказом от «21» марта 2013 г. № 21а- од

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Библиотекарь			
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка	3101	0,0	3101
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	3101	0,1	3411,10
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	3101	0,21	3752,21
3 квалификационный уровень	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет	3101	0,33	4124,33
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет	3101	0,46	4527,46
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет	3101	0,6	4961,60

Приложение 4

к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская художественная школа №3»
городского округа Саранск,
утверждённому приказом
от «21» марта 2013 г. № 21а- од

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Вахтер, гардеробщик, дворник уборщик служебных помещений,	1918	0,00	1918
	уборщик служебных помещений,	1918	до 0,05	2013,90

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник, электрик			
	4 группа по электробезопасности	2098	до 0,20	2517,60

Приложение 5

к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская художественная школа №3»
городского округа Саранск,
утверждённому приказом
от «21» марта 2013 г. № 21а- од

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Премияльный фонд муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» (далее учреждение) формируется за счет средств фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.3. Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета школы.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА

Премияльный фонд распределяется следующим образом:

50% - на премии педагогическим работникам;

15% - на премии обслуживающему персоналу;

15% - на премии администрации школы;

20% - на премии особо отличившимся работникам при выполнении срочных, важных работ, знаменательных юбилеев, по результатам конкурсов, олимпиад, соревнований разного профиля и уровней.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются администрацией школы членам комиссии по материальному поощрению и выплатам стимулирующего характера, в состав которой входят: зам. директора, председатель профкома и представители из трудового коллектива.

3.2. Состав комиссии по материальному поощрению назначается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Комиссия обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период. Комиссия носит согласовательный характер.

3.4.Размер премии определяется приказом руководителя учреждения, который издается с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.5.Премии могут быть как основные результаты труда по итогам работы. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся за квартал, год, так и разового характера за выполнение определенного вида работ. Работники за особые заслуги могут премироваться также к праздничным и юбилейным датам. Исключение составляет поощрение особо отличившихся сотрудников, которое производится по мере необходимости и без согласования с премиальной комиссией.

4. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1.Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Решения комиссии по материальному поощрению, противоречащие Уставу школы, Трудовому кодексу РФ, не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику, могут быть отменены директором школы.

4.2.Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

4.3.Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам учреждения, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы учреждения.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Заместители директора школы за:

- личный вклад в обеспечение эффективности деятельности учреждения - до 50% от оклада;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы- до 50% от оклада;
- состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений до 50% от оклада;
- курирование проектов и целевых программ;
- распространение передового педагогического опыта.
- выполнение годового плана работы - до 50% от оклада;

5.2. Педагогические работники премируются за:

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей – до 50% от базового оклада;
- за создание учебно-методических пособий, используемых в учебном процессе - до 40% базового, до 50% от должностного оклада, в зависимости от стажа работы в учреждении;

- за ненормированный рабочий день – предоставление отгулов (1 отгул за 8 отработанных часов);
- за подготовку победителей и лауреатов городских – до 50% базового оклада, республиканских – до 80% базового оклада, Всероссийских, Международных фестивалей, конкурсов – до 100% от базового оклада;
- за призовые места преподавателей, в городских - до 40% базового оклада, республиканских – до 80% базового оклада, за участие во Всероссийских, Международных фестивалей, конкурсов – до 100% базового оклада;
- за новаторство в работе, внедрение новых технологий – до 50% базового оклада;
- за разработку инновационных программ, учебных планов, новых дисциплин до 50% базового оклада;
- за высокие показатели по количеству и качеству внеклассных, внешкольных мероприятий на уровне города, республики – до 30% от базового оклада;

5.3. Обслуживающий персонал премируется за:

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей – до 50% от базового оклада;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса - до 50% от базового оклада;
- подготовку школы к новому учебному году и к зиме - до 50% от базового оклада;
- ликвидацию аварийной ситуации в школе до 50% от базового оклада;
- качественное и быстрое выполнение поручений администрации до 50% от базового оклада.

5.4. Все работники учреждения премируются:

- к юбилею работника - до 50% должностного оклада;
- рождению ребенка – до 50% должностного оклада;
- свадьба работника - до 50% должностного оклада;
- к юбилею учреждения - до 50% должностного оклада, в зависимости от стажа работы в учреждении;
- профессиональным праздникам – до 50% от должностного оклада

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУММЫ ПРЕМИЙ

6. 1. Размер премии зависит от стажа работы, объема нагрузки, суммы средств имеющихся в бюджете учреждения в соответствии с планом финансово- хозяйственной деятельности.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3» городского округа Саранск, утверждённому приказом от «21» марта 2013 г. № 21а- од

ПОЛОЖЕНИЕ о материальной помощи работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа №3»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законе РФ «Об образовании», Уставе учреждения, коллективном договоре.

1.2. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда оплаты труда.

1.3. Работникам из средств экономии фонда оплаты труда выделяется по возможности и по заявлению работника разовая материальная помощь.

1.3. Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в учреждении.

1.4. Материальная помощь начисляется по личному заявлению работника при наличии подтверждающих документов.

II. Порядок определения размера материальной помощи

2.1. Размер материальной помощи распределяется следующим образом:

- на лечение, для приобретения лекарств (при наличии подтверждающих документов) – до 100 % должностного оклада;
- на похороны (близкие родственники) - до 3000 руб.;
- на чрезвычайные ситуации - от 500руб., но не более 5000 руб.
- к свадьбе – до 3000 руб.
- на рождение ребенка – до 3000 руб.
- к отпуску – до 100% должностного оклада
- а также в других случаях по личному заявлению работника с учетом мотивированного мнения профкома.

III. Порядок выплаты материальной помощи

3. Выплаты производятся на основании приказа директора учреждения по письменному заявлению работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.