



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима
В.В. Емельянов
«16» 08 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

МАУ ДО «Детская художественная школа» города Ишима

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Главы города Ишима от 08.08.2016 № 820 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда автономных учреждений культуры города Ишима и Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры.
- 1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима устанавливается коллективным договором, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области.

2. Формирование фонда оплаты труда.

- 2.1. Фонд оплаты труда МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем Учреждения в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима из внебюджетных средств». Фонд оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда руководителя Учреждения, работников Учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.
- 2.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.
- 2.4. Фонд оплаты труда Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием (ФОТ), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{О} \times \text{Д}, \text{ где}$$

ФОТ – расчетный фонд оплаты труда Учреждения;
О – объем средств, полученный Учреждением на оказание услуги по дополнительному образованию детей в соответствии с заданием;
Д – доля фонда оплаты труда в общем объеме средств, доведенных до Учреждения в соответствии с заданием.

2.5. Доля фонда оплаты труда Учреждения в общем объеме средств, доведенных до Учреждения на текущий финансовый год в соответствии с муниципальным заданием, составляет не менее 70% и не более 90%.

2.6. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Учреждения по муниципальному заданию, состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем базовой части составляет не более 75% фонда оплаты труда Учреждения.

Объем стимулирующей части составляет не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения.

1. Распределение базовой части фонда оплаты труда.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима, включая:

- а) административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель Учреждения, заместитель по УВР, главный бухгалтер);
- б) педагогических работников Учреждения;
- в) учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, секретарь);
- г) младший обслуживающий персонал (уборщик помещений, рабочий по обслуживанию здания, электрик).

3.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения, в том числе:
 - за работу в ночное время;
 - за выполнение работ с вредными и опасными условиями труда;
 - за работу в праздничные и выходные дни;
 - районный коэффициент;
- б) осуществление выплат за квалификационную категорию, исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:
 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в случае присвоения высшей категории 1,15
 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в размере 1,10.
 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию – 1,05.
- в) доплаты:
 - за руководство методическим объединением – 10% ежемесячно;
 - за классное руководство – 10% ежемесячно
 - за ведение кабинета – 10% ежемесячно.

3.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а так же выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном соотношении к размеру должностного оклада) устанавливаются директором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения, отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

3.5. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в пределах 60-80% от должностного оклада директора Учреждения.

3.6. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящей Методикой, руководителем Учреждения с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам,

предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

- 3.7. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда может быть направлена руководителем Учреждения на осуществление стимулирующих выплат работникам в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

- 4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты:
- а) поощрительные выплаты по результатам труда (премии) руководителю и работникам Учреждения;
 - б) ежемесячные доплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», за орден СССР или Российской Федерации;
 - в) единовременные вознаграждения руководителю и другим педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 тыс. рублей.
- 4.2. Выплаты руководителям Учреждений, предусмотренных подпунктом «а», «б», «в» пункта 4.1. производятся в порядке, установленном в Положении об оплате труда руководителя МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима.
- 4.3. Поощрительные выплаты работникам Учреждения предусмотренные подпунктом «а» пункта 4.1. производятся в порядке, установленном пунктом 4.4. с учетом показателей, утвержденных локальными актами Учреждения.
- 4.4. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом «а» пункта 4.1. распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) по представлению руководителя Учреждения. Порядок формирования и организации деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом Учреждения. В составе комиссии не менее одной трети должны составлять педагогические работники.
- 4.5. Ежемесячные выплаты работникам, предусмотренные подпунктом «б» пункта 4.1. настоящего Положения, устанавливаются в размере:
- за ученую степень доктора наук – 4700 рублей;
 - за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей;
 - за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей;
 - за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы – 3900 рублей.
- 4.6. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, указанные в пункте 4.1. настоящего Положения.

5.Сроки и размеры премирования

- 5.1. Премирование осуществляется ежемесячно по результатам труда конкретного работника.
- 5.2. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении и не зависит от стажа работы.
- 5.3. Размер премии конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Расчет стоимости 1 балла производится ежемесячно без учета районного коэффициента, определяется по формуле:

$Ц1\text{балл} = \text{ФОТ} / N$, где Ц1балл – стоимость балла, руб.,

ФОТ – месячный фонд стимулирования работников учреждения, руб.,

N-количество баллов, набранных по итогам месяца.

5.4. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов учреждения. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором допущено или выявлено нарушение.

6. Оплата труда руководителя учреждения.

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры города Ишима, утвержденным приказом Департамента по социальным вопросам администрации города Ишима.

6.2. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается учредителем на определенный срок.

Система оплаты труда руководителя включает:

а) должностной оклад ;

б) выплаты компенсационного характера;

в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии) за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения;

г) иные выплаты.

6.3. Определение группы по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры города Ишима, указанным в п.6.1 настоящего Положения.