

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ ДОД «ГДХШ»  
Находкинского городского округа  
№ 29/1 от 01. 07. 013 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного  
органа трудового коллектива  
МБОУ ДОД «ГДХШ»  
Находкинского городского округа

\_\_\_\_\_ О. А. Довгань

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления культуры  
администрации Находкинского  
городского округа

\_\_\_\_\_ Т. В. Ольшевская

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела по труду  
администрации Находкинского  
городского округа

\_\_\_\_\_ Г. И. Захаров

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования детей  
«Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа разработано в соответствии с приказом управления культуры администрации Находкинского городского округа от 28. 06. 2013 г. № 42-А «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,

искусства и образовательных учреждений культуры Находкинского городского округа, подведомственных управлению культуры администрации Находкинского городского округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Находкинского городского округа, доходов от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается Уставом, Положением об оплате труда, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни), и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с Решением Думы Находкинского городского округа о бюджете Находкинского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Нормы рабочего времени, педагогической нагрузки**

2.1. Педагогическая ставка заработной платы нормирована часами.

24 часа в неделю - преподавателям младших классов:

- преподавателям подготовительной группы,
- преподавателям 1-4 классов (8 – летний срок обучения),
- преподавателям 1 - 3 классов (5 – летний срок обучения).

18 часов в неделю - преподавателям старших классов:

- преподавателям 5 - 8 классов (8 – летний срок обучения);
- преподавателям 3 - 5 классов (5 – летний срок обучения),
- преподавателям 1 -2 курсов (2- летний срок обучения).

2. 2. Учебная нагрузка распределяется согласно учебному плану, который ежегодно согласовывается с управлением культуры администрации Находкинского городского округа.

2.3. Учебная нагрузка преподавателей - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и не более 16 дополнительных часов в неделю по совместительству.

2.4. Часы педагогической работы сверх установленной нормы оплачиваются дополнительно соответственно получаемой ставки за фактически отработанные часы по замене временно отсутствующего преподавателя.

2.5. Продолжительность рабочего времени других работников составляет не более 40 часов в неделю.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

#### 3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат, утвержденных администрацией Находкинского городского округа;
- перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных администрацией Находкинского городского округа;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

3.1.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1, 1«а», 2 к настоящему Положению).

Размеры окладов работников учреждений:

- по должностям работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерств здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;

- рабочих профессий культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29. 05. 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30. 03. 2011 года № 251-н.

### **3.3. Порядок применения повышающих коэффициентов**

3.3.1. К окладам работников, по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за уровень образования и наличие педагогического стажа;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

3.3.2. К окладам преподавателей применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию (Приложение № 3 к настоящему Положению).

3.3.3. К окладам всех работников (совместителям как внутренним, так и внешним, и работникам по совмещению должностей) может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет;
- от 5 до 10 лет;
- от 10 до 15 лет;
- свыше 15 лет.

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, в органах местного

самоуправления и за время военной службы, независимо от ведомственной подчиненности.

3.3.4. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений, с учётом рекомендаций по установлению повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения (Приложение № 4).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении 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 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.

В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работников определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК}$$

где:

$P_{op}$  – размер оклада работника;

$O_{пкг}$  – оклад работника по ПКГ;

SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

3.5. В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, согласно Федерального закона «Об образовании Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 года (100 рублей), установленной по состоянию на 31.12.2012 года  $Pop = (Opkg + оркг \times SUMPK) + 100$ .

3.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат основным работникам, основным работникам при совмещении должностей, внешним и внутренним совместителям.

3.6.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам, по ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Находкинского городского округа, утвержденными администрацией Находкинского городского округа.

3.6.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Находкинского городского округа от 28 июня 2013 года № 1328, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.



3.6.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

3.6.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных

районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

3.6.7. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

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

3.6.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.6.9. Молодым специалистам, прибывшим в места, не связанные с местом их постоянного проживания, на работу в муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа, производится единовременная выплата из средств бюджета Находкинского городского округа в размере пяти должностных окладов.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, которые после получения профессионального образования в течение трех лет впервые трудоустраиваются по основному месту работы по полученной специальности.

Учреждение вправе истребовать у молодых специалистов денежные средства, полученные в качестве единовременной выплаты, в случае прекращения трудового договора до истечения трех лет с момента заключения трудового договора:

- по основаниям, предусмотренным п. 1, 5, 6 и 8 ст.77, п.1, 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

- по инициативе работника в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев прекращения трудового договора по причине установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора);

- по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 3, п. 5 - 8, 11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

3.7.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются Уставом, Положением об оплате труда (*Приложение № 8*), коллективным договором, дополнительными соглашениями в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступивших от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Находкинского городского округа, утвержденными постановлением администрации Находкинского городского округа от 28 июня 2013 года № 1328.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

3.7.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы,
- ежемесячная выплата за наличие Почетного звания (Приложение № 5).

3.7.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

3.7.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются при наличии в учреждении утвержденного руководителем учреждения Положения о внутренней системе контроля качества предоставления услуг (Приложение № 7).

3.7.5. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышения качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижения целевых показателей эффективности, установленных управлением культуры администрации Находкинского городского округа, работникам учреждения выплачивается премия (за месяц, квартал, год).

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (Приложение №6).

Выплата премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного

периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя (заместителя директора по учебной части) и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя руководителя и главного бухгалтера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

4.4. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев, оценки эффективности труда работников учреждения.

#### **5. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

5.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 6).

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

## **7. Заключительное положение**

7.1. Данное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа вступает в силу с 01. 09. 2013 года и действует до его отмены.

---