



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.05.2023

№ 591

г. Вытегра

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО ВМР «Вытегорская ДШИ»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 88 части 1 статьи 31 Устава Вытегорского муниципального района Вологодской области **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Вытегорского муниципального района «Вытегорская детская школа искусств».

2. Установление в МБУ ДО ВМР «Вытегорская ДШИ» системы оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим решением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Руководитель Администрации



А.В. Скресанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации района
от 25.05.2023 № 591

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования Вытегорского
муниципального района «Вытегорская детская школа искусств»
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Вытегорского муниципального района «Вытегорская детская школа искусств» (далее - Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представителя трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Вологодской области, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Вытегорского муниципального района.

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда директора Учреждения, его заместителя;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада согласно приложению к настоящему Положению, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования.

В должностной оклад педагогических работников Учреждения

включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для работников Учреждения, за исключением педагогических работников – 1,16.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников, состоящих в штате по основному месту, - 1,9.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений)	1 – 2,82
Должности и профессии второго уровня Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (концертмейстер, артист оркестра (ансамбля))	1 – 2,43
Должности третьего уровня Преподаватели, артист-вокалист (солист), артисты - концертные исполнители, артист оркестра (ансамбля) народных инструментов	1 – 1,30

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной, квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр», «специалист»	1,30
Высшее профессиональное образование с	1,20

присвоением лицу квалификации «бакалавр»	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководящего состава учреждений культуры, искусства.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25
Вторая категория	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.2. Доплата за работу в классах учреждения, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, работников культуры, искусства ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии с действующим законодательством работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы работника в ночное время.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за руководство методическими комиссиями, группами, творческими объединениями - в размере от 5 до 10 процентов должностного оклада;

за классное руководство - в размере от 10 до 40 процентов должностного оклада. Классом считаются все учащиеся конкретного преподавателя, обучающиеся у него по индивидуальной специальности;

за проверку тетрадей - в размере от 5 до 20 процентов должностного оклада. Доплата производится преподавателям музыкально-теоретических дисциплин.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения надбавки за качество выполняемых работ являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности, сохранение контингента обучающихся.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

4.3. Выплата за стаж работы

4.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, работников культуры, искусства ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащего второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более лет	30

4.3.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.3.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года в партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в Учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;

время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в Учреждении до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.3.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты

за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.3.4. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.3.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц;

за квартал;

за календарный (учебный) год.

Критериями определения размера премии по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии Учреждения;

многолетний добросовестный, творческий труд в связи с юбилейной датой;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения в пределах установленных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 4.1, 4.2 и 4.4 настоящего Положения, не выплачиваются за тот месяц, в котором на работника наложено дисциплинарное взыскание.

5. Порядок и размеры оплаты труда директора Учреждения, его заместителя

5.1. Заработная плата директора, заместителя директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются Администрацией Вытегорского муниципального района (далее по тексту - Администрацией района).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю директора Учреждения определяются директором Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада директора, заместителя директора Учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Директор	8504,00
Заместитель директора	6760,00

5.3. Должностной оклад директора, заместителя директора Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, отраслевого коэффициента – 1,16, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории.

В должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для директора Учреждения в размере от 1 до 1.6, для заместителя директора.

Персональный коэффициент для директора Учреждения устанавливается Администрацией района, для заместителя директора - директором Учреждения.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр», «специалист»	1,30
Высшее профессиональное образование с присвоением	1,20

лицу квалификации «бакалавр»	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25
Вторая категория	1,15

5.8. Директору и заместителю директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Директору, заместителю директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж работы

5.9.1.1. Надбавка за стаж работы директору, заместителю директора Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;

время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в Учреждении до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителю директора производится директором Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа. Назначение выплаты за стаж работы

директору производится Учредителем. Стаж работы директора определяется комиссией учредителя по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается директором Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителя директора Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителя директора Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.3.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

5.9.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц;

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:
добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
активное участие в развитии Учреждения;
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) районного, регионального или всероссийского уровней;
рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии директору устанавливается Администрацией района в соответствии с локальным актом Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.10. В случае привлечения директора, заместителя директора Учреждения к дисциплинарной ответственности стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 5.9.2.1, 5.9.3.1 и 5.9.4 пункта 5.9 настоящего Положения, не выплачиваются за тот месяц, в котором на работника наложено дисциплинарное взыскание.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в соответствии с настоящим Положением исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет бюджетных средств и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Администрацией района.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях, а также выплачено единовременное вознаграждение в случаях: достижения работниками юбилейных дат рождения, награждения Почетной грамотой, Благодарностью, Благодарственным письмом Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации.

Федерации, Губернатора Вологодской области, Департамента образования Вологодской области и Департамента культуры Вологодской области.

Материальная помощь и единовременное вознаграждение оказывается:
работникам Учреждения - по приказу директора Учреждения на основании письменного заявления работника;

директору Учреждения - по распоряжению Администрации района на основании письменного заявления.



Приложение
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования Вытегорского
муниципального района
«Вытегорская детская школа
искусств»

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам в МБУ ДО ВМР «Вытегорская ДШИ»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2
Должности первого уровня Должности работников административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений)	1722,00
Должности и профессии второго уровня Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (концертмейстер, артист оркестра (ансамбля))	2003,00
Должности третьего уровня Преподаватели, артист-вокалист (солист), артисты - концертные исполнители, артист оркестра (ансамбля) народных инструментов	3543,00

