

**Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская художественная школа»  
города Обнинска  
(МБУ ДО «ДХШ» города Обнинска)**

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель главы  
Администрации города Обнинска  
по социальным вопросам

Т.С. Попова

20 г.

дата

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ ДО «ДХШ»  
города Обнинска

Н.П. Сизова

2016 г.

дата



Начальник Управления культуры  
и молодежной политики города Обнинска

Фалеева И.Н.

20 г.

Дата

**ПОЛОЖЕНИЕ**

от «01» 11 2016 г. № 30  
г. Обнинск

**Об оплате труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская художественная школа» города Обнинска»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Калужской области от 09.04.2009 №537-ОЗ «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры» (в ред. Законов Калужской области от 26.04.2012 № 269-ОЗ, от 29.06.2012 № 306-ОЗ, от 27.12.2013 № 530-ОЗ), пунктом 12 статьи 8 и пунктом 7 статьи 46 Устава муниципального образования «Город Обнинск», Постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886-п «Об утверждении Положения «Об

отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска».

1.2. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» города Обнинска.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» города Обнинска» (далее - Положение).

1.4. Положение определяет порядок формирования заработной платы работников учреждения из средств бюджета города Обнинска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Размер оплаты труда работников учреждения определяется по формулам:

- Размер оплаты труда преподавателей:

$$OT = O + KM + CT,$$

где OT – размер оплаты труда преподавателя;

O – оклад преподавателя;

KM – выплаты компенсационного характера;

CT – выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов преподавателей учреждения определяются по формуле:

$$O = BO \times K1$$

где BO – базовый оклад преподавателя;

K1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- Размер оплаты труда служащих и младшего обслуживающего персонала:

$$OT = BO + KM + CT,$$

где OT – размер оплаты труда работника;

BO – базовый оклад работника;

KM – выплаты компенсационного характера;

CT – выплаты стимулирующего характера.

Размер базового оклада работников учреждения определяется согласно Приложению № 2 Положения « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска», утвержденного постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886 –п.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждений , определяется согласно Приложения № 3 Положения « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска» , утвержденного постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886 –п.

2.3. Размер оплаты труда руководителя учреждения определяется по формуле:

$$\text{Отр} = \text{Ор} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где Отр - размер оплаты труда руководителя;

Ор - оклад руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов руководителей учреждений культуры определяются по формуле:

$$\text{Ор} = \text{СЗП} \times \text{К},$$

где СЗП - средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников для учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры;

К - повышающий коэффициент руководителю учреждения культуры в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда устанавливается на основании показателей отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей и порядка отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей, которые определяются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения культуры.

Размеры повышающего коэффициента руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда согласно приложения № 4 Положения « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска» », утвержденного постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886 –п.

2.4. Размер оплаты труда заместителей руководителя учреждения определяется по формуле:

$Отзр = Озр + КМ + СТ,$

где Отзр - размер оплаты труда заместителя руководителя;

Озр - оклад заместителя руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклад заместителей руководителя устанавливается работодателем в размере от 60 до 90 процентов оклада руководителя учреждения.

Критерии установления размеров окладов заместителей руководителя учреждения определяются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения .

2.5. Размеры базовых окладов работников учреждения согласно приложения N 2 Положения « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска» , утвержденного постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886 –п.

2.6. Размеры базовых окладов работников учреждений культуры индексируются законом Калужской области.

2.7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждения , согласно приложения N 3 Положения « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей в сфере культуры города Обнинска» , утвержденного постановлением Администрации города Обнинска от 21.05.2014 № 886 –п.

2.8. Фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников формируется из:

1) средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения , объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на соответствующий финансовый год;

2) средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения ;

3) средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения .

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения , предусматриваемый в городском бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения или сокращения объемов предоставляемых им муниципальных услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

### **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя и работникам учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

3.4. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (базовому окладу) работников или в абсолютных размерах.

3.6. Размеры выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинск, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения.

### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- выплата за стаж работы;
- премия по результатам работы;
- поощрительные выплаты;

#### **4.3.Условия применения и размеры стимулирующих выплат:**

4.3.1 Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах к окладу руководителя, заместителям руководителя, работникам учреждения.

4.3.2. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются заместителям руководителя и работникам учреждения, в соответствии с коллективным контрактом, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.3.3. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.

Досрочно доплаты могут отменяться приказом руководителя учреждения при утрате оснований, указанных в приказе по их назначению.

4.3.4. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы руководителю учреждения устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинск, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения.

#### **4.3.5.Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются следующие доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы:**

4.3.5.1.за систематическую и результативную работу по укреплению и развитию материально-технической базы учреждения – в размере – до 60% к окладу ;

4.3.5.2.секретарю педагогических советов и методических заседаний – в размере - до 30% к окладу;

4.3.5.3.за внеклассную работу с учащимися (организация и просмотры для родителей, посещение с учащимися выставок в музее города, г.Москвы, г. Калуги, проведение классных часов с учащимися по различной тематике, дополнительные занятия с отстающими учащимися и учащимися, поступающими в Сузы и Вузы) – в размере – до 35 % к окладу;

4.3.5.4.за подготовку и оформление работ к выставкам: Международных, Всероссийских, областных, городских, школьных, классных – в размере - до 60% к окладу ;

- 4.3.5.5. за выполнение работы, не связанной с производственной (оформление стенгазет, стендов, выставок к праздникам, оформление документов и т.д.) – в размере – до 20% к окладу;
- 4.3.5.6. за работу по оформлению б/листов сотрудников учреждения, ведение протоколов по социальному страхованию - в размере - до 30% к окладу (базовому окладу);
- 4.3.5.7. за организацию методического фонда – в размере – до 40 % к окладу;
- 4.3.5.8. за систематическое совершенствование учебно-воспитательной деятельности – в размере - до 70% к окладу;
- 4.3.5.9. молодому специалисту – в размере – до 50% к окладу;
- 4.3.5.10. за большую воспитательную работу с детьми, родителями; за сохранение контингента учащихся – в размере – до 100% к окладу;
- 4.3.5.11. за подготовку стипендиатов всех уровней (конкурсов: городского – стипендия «Одаренные дети города», областного - стипендия «Надежда», конкурс на стипендию Губернатора Калужской области ) – в размере - 10 % к окладу;
- 4.3.5.12. за интенсивность, напряженность труда – величина доплаты устанавливается исходя из финансовой возможности учреждения и максимальными размерами не ограничивается;
- 4.3.5.13. за работу с вновь принятыми преподавателями- до 40% к окладу;
- 4.3.5.14. за классное руководство – за один класс- 4 % к окладу;
- 4.3.5.15. для преподавателей – за интенсивность , напряженность труда – за один класс-10% к окладу

#### **4.3.6. Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются следующие доплаты:**

- 4.3.6.1. которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - в размере 3000 рублей в месяц;
- 4.3.6.2. которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;
- 4.3.6.3. награжденным государственными наградами Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслевыми наградами: нагрудный значок Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры "Отличник кинематографии СССР", значок Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудные знаки Министерства культуры Российской Федерации "За достижения в культуре" и "Почетный кинематографист России", - в размере 1000 рублей в месяц.
- 4.3.6.4. Работникам учреждений культуры, имеющим право на доплаты, предусмотренные в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.3.7. **Выплата за стаж** работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 4-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 1-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 1-3 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";
- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";
- профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня;
- профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений;
- профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников".

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры города Обнинска.

Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения по основному месту работы в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 лет до 5 лет - 15 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

4.3.8. **Премии** по результатам работы руководителю, заместителям руководителя и работникам учреждения выплачиваются по результатам их работы в абсолютном значении. Премирование производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:



4.3.8.1 успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде ; выполнение показателей муниципального задания;

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

4.3.8.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.3.8.4. участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

4.3.8.5. личный вклад работника в общие результаты работы учреждения;

4.3.8.6. за инициативный и добросовестный труд;

4.3.8.7. активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;

4.3.8.8. за работу по комплектованию библиотечного фонда;

4.3.8.9. высокий уровень посещаемости детей;

4.3.8.10. создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления кабинета , учреждения);

4.3.8.11. разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;

4.3.8.12. высокий уровень знаний, умений и навыков детей и сохранение контингента;

4.3.8.13. личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров – конкурсов, авторских проектов и др.);

4.3.8.14. высокие показатели по итогам учебно-воспитательного процесса

4.3.8.15. за активную деятельность по пропаганде изобразительного искусства, народных промыслов (изготовление глиняной игрушки и т.д.);

4.3.8.16. за эффективное классное руководство, за работу с родителями;

4.3.8.17. за создание учебных программ, новых учебных курсов, учебно-методического материала, или работу по экспериментальным программам;

4.3.8.18. за эффективную профессиональную ориентацию учащихся и подготовку их в профильные средние и высшие специальные учебные заведения;

4.3.8.19. за организацию и проведение методических чтений, семинаров, мастер-классов , открытых уроков;

4.3.8.20. написание методических разработок;

4.3.8.21. за дипломантов областных, Международных, Всероссийских выставок, конкурсов;

- 4.3.8.22. организация и проведение выездных экскурсий, пленэров;
- 4.3.8.23. организация и проведение конкурсов и олимпиад с разработкой положения;
- 4.3.8.24. организация и проведение групповых или индивидуальных выставок учащихся;
- 4.3.8.25. организация и проведение персональных выставок преподавателей;
- 4.3.8.26. за регулярное освещение мероприятий деятельности учреждения в городской печати, по телевидению;
- 4.3.8.27. за участие в методических конкурсах, мастер-классах, ;

Премирование заместителей руководителя и работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Порядок и условия премирования заместителей руководителя и работников учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения .

Порядок и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинск, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Премии выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Премирование работников учреждения производится из экономии фонда заработной платы в абсолютных размерах.

**Премирование по результатам работы заместителям руководителя и работникам учреждения не производится при наличии:**

1. дисциплинарного взыскания;
2. нарушения норм действующего законодательства;
3. ущерба, причиненного организации действиями (бездействием);
4. нарушения норм действующего законодательства;
5. обоснованных жалоб родителей на преподавателей (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушения педагогической этики;
6. детского травматизма по вине преподавателя;
7. халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
8. пассивного отношения к участию в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях.

**4.3.9. К поощрительным относятся выплаты:**

4.3.9.1. в связи с юбилейными датами (для учреждений 25, 50, 75 лет и далее каждые 25 лет, для работников – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет,

4.3.9.2. праздничными датами : «23 Февраля – День защитника Отечества», «8-е Марта – Международный женский день»;

4.3.9.3. профессиональными праздниками: «День учителя», «День работника культуры»;

4.3.9.4. за добросовестное исполнение своих обязанностей и в связи с многолетней работой в учреждении ;

Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю учреждения устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинск, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Размер выплат определяется исходя из финансовой возможности учреждения и выплачивается из фонда оплаты труда при наличии экономии средств в абсолютных размерах.

**4.3.10. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя и работникам учреждения выплачивается в связи:**

4.3.10.1. с тяжелым материальным положением заместителя директора, работника.

4.3.10.2. с санаторно-курортным лечением заместителя директора, работника;

4.3.10.3. с рождением детей в семье заместителя директора, работника;

4.3.10.4. с необходимостью длительного лечения заместителя руководителя, работника (приобретение дорогостоящего лекарства, медицинского обследования, платной операцией и т.д.);

4.3.10.5. с несчастным случаем, произошедшим с заместителем руководителя, работником или членами их семьи;

4.3.10.6. со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена) заместителя руководителя, работника.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника.


Конкретные размеры материальной помощи определяются руководителем учреждения, исходя из финансовой возможности учреждения.

Материальная помощь заместителям руководителя, работникам учреждения выплачивается при наличии экономии средств из фонда оплаты труда в абсолютных размерах.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом исполнительной власти города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения.

**СОГЛАСОВАНО:**

Представитель трудового коллектива

  
\_\_\_\_\_ Пирогова И.И.