

Принято
общим собранием коллектива
МБУДО «ДШИ №12»
Ново-Савиновского района
г. Казани
« 01 » 09 2022 г.

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО «ДШИ
№12» Ново-Савиновского
района г. Казани

Г.Ф. Афиногентова
« 01 » 09 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МБУДО «ДШИ №12»
Ново-Савиновского района г.
Казани



**Положение
об условиях оплаты труда
МБУДО «Детская школа искусств №12»
Ново-Савиновского района г. Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №12» (далее – ДШИ №12) разработано в соответствии с Законодательством РФ и Республики Татарстан, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующими правовыми актами Российской Федерации и республики Татарстан в области оплаты труда, локальными нормативными актами ДШИ №12.

1.2. Система оплаты труда работников ДШИ №12 формируется на следующих принципах:

- недопущение снижения размеров оплаты труда работников учреждения;
- регулирование системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и иными нормативными правовыми актами РТ и РФ, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год), а также размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- предоставление гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и РТ, включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Расчетные листы по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате зарплаты за вторую половину месяца.

Расчетный лист в бумажном виде работник получает лично.

Чтобы получить расчетный лист в электронном виде, работник подает заявление, а также дает согласие на обработку сведений, содержащие персональные данные.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. 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, установленного Федеральным законом.

1.7. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей рассчитывается в соответствии с пунктом 3.2. настоящего Положения.

1.8. Базовый оклад - фиксированный размер оплаты труда педагогическому работнику за ставку 18 часов.

2. Общий порядок оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера

2.1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.2. Размеры базовых окладов, должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

2.1.3. Оплата труда работников состоит из гарантированной и переменной частей.

К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.1.4. Работникам, работающим на неполную ставку, должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются из расчета доли ставки.

2.2. Выплаты компенсационного характера предоставляются работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, в процентном соотношении к базовому окладу, если иное не предусмотрено законодательством.

2.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и РТ, содержащими нормы трудового права, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

2.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за качество, интенсивность, высокие результаты работы в виде премиальных, иных поощрительных выплат.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера для работников устанавливаются в процентном отношении к (базовому окладу) или абсолютных величинах.

2.5.3. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзного комитета, коллегиального органа учреждения.

2.5.4. Работникам может быть снижен размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпункте или они могут быть лишены их полностью за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, поручений руководителя, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, за вынесение дисциплинарного взыскания. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором обнаружено ненадлежащее исполнение обязанностей и внутреннего трудового распорядка.

3. Основные условия оплаты труда работников

3.1. Фонд оплаты труда работников ДШИ №12 включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств организации дополнительного образования на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг.

3.1.2. Начисление заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени ведется в таблице учета рабочего времени.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается исходя из сокращенного рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая преподавательскую (учебную), воспитательную, другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденного в установленном порядке.

4. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

4.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается согласно соответствующей группе оплаты труда руководителя в связи со значением объемного показателя численности обучающихся на начало учебного года.

4.3. Должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителя учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя и могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение особо важных заданий.