

Одобрено

Протоколом выборного органа первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Нурлатская детская школа искусств»

от «20» августа 2018 г. № 32

ПРИКАЗ

от «16» августа 2018 г. № 36.2-Д

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Нурлатская детская школа искусств»**

(полное наименование учреждения)

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Нурлатская детская школа искусств».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2018г.

Директор МБУ ДО

«Нурлатская детская школа искусств»: _____ Хисанов Р.Ф.



**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Нурлатская детская школа искусств».**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан », № 413 « Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан», программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (пункт 15, приложение №2), Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта". Уставом и коллективным договором Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Нурлатская детская школа искусств»..

Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, системы и формы оплаты труда, регламентирует порядок расчета, структуру заработной платы, принципы формирования штатного расписания, порядок установления надбавок, доплат и других дополнительных выплат, применяемых в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Нурлатская детская школа искусств», в целях повышения стимулирования труда, материальной заинтересованности работников в результатах труда, систематизации оплаты труда работников за счет различных источников финансирования, а также планирования фонда оплаты труда в зависимости от общего объема бюджетного и внебюджетного финансирования.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за данный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации и Республикой Татарстан.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема субсидии из муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника учреждения, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.3 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, 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, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

Руководители организаций дополнительного образования:

проверяют документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и по другим основаниям, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляют и утверждают на работников организаций дополнительного образования тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организаций дополнительного образования.

1.4 Учредители организаций дополнительного образования:

ежегодно утверждают должностные оклады руководителям организаций дополнительного образования на начало учебного года;

осуществляют оценку эффективности деятельности руководителей организаций дополнительного образования, на основании которой устанавливают им стимулирующие выплаты.

2. Порядок формирования базовых окладов работников

2.1 Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

O_b – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с таблицей 1;

H_f – фактическое количество отработанных часов педагогических работников;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

2.2 Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен пунктом 2.1 настоящего Положения), работников культуры рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

O_b – размер базового оклада работников образования, принимаемый в соответствии таблицей 1;

S – фактически отработанное время (ставка).

2.3 Базовые оклады заработной платы работников образования в организациях дополнительного образования устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		Основное общее образование, среднее общее образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Секретарь учебной части	9489	9868	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду	-	11680	14200
	Инструктор по физической культуре			
	Музыкальный руководитель			
Второй квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	-	11687	14220
	Концертмейстер			
	Педагог дополнительного образования			
	Педагог-организатор			
	Социальный педагог			
	Инструктор-методист	-	-	14220
Третий квалификационный уровень	Мастер производственного обучения	-	11693	14232

1	2	3	4	5
уровень	Педагог-психолог			
	Методист	-	-	14232
	Старший педагог дополнительного образования			
	Старший тренер-преподаватель			
	Старший инструктор-методист			
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должности преподавателя, отнесенного к профессорско-преподавательскому составу)	-	11695	14236
	Руководитель физического воспитания			
	Старший методист	-	-	14236
	Тьютор (за исключением тьютора, занятого в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)			
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	-	-	14301
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную	-	-	14364

1	2	3	4	5
	программу и образовательную программу дополнительного образования детей			

2.4 В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.5 В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

3.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена приказом Министерства образования и науки РФ №2075 от 24 декабря 2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», №1601 от 22 декабря 2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установлена:

18 часов в неделю:

преподавателям 5 - 7 классов с 7-летним сроком обучения ;

преподавателям 1 - 4 классов с 7-летним сроком обучения.

24 часа в неделю:

концертмейстерам 1 – 4 и 5-7 классов с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм

времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусмотрено уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками

4.1 Педагогам дополнительного образования, концертмейстерам дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности:

для музыкальных отделений:

1 человек – на индивидуальных занятиях;

10 человек – на групповых занятиях при семилетнем сроке обучения;

6 человек – на группах занятиях при пятилетнем сроке обучения;

40 человек – на сводных занятиях при семилетнем сроке обучения;

18 человек – на сводных занятиях при пятилетнем сроке обучения;

10 человек - для художественных отделений;

8 человек – для отделений раннего эстетического образования;

для хореографических отделений:

1 человек – на индивидуальных занятиях;

5 человек – на занятиях по предметам специализации;

10 человек – на групповых занятиях.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за работу в ночное время

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы включает в себя:

- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

5.3 Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников в учреждении;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 2.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждения. Аттестация проводится один раз в пять лет.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Таблица 2

Квалификационн ый уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		

Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	Первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	Первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	Первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

5.4 Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад работников в учреждении;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6

процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

5.5 Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников в учреждении;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 3.

Таблица 3

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4

1	2	3	4
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый–второй	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	первый–четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый–второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

5.6 Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.7 Выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8 Оплата работы ответственных лиц по обеспечению функционирования официального сайта школы производится из числа участников образовательного процесса в установленном порядке, согласно локальными нормативными актами учреждения.

5.9 Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

5.10 Выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10.1 Выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10.2 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 0,04 базового оклада;

повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

6.1 Критерии оценки эффективности деятельности утверждаются руководителем и согласовываются учредителем учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

6.2 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения.

Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан, Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан, Министерством культуры Республики Татарстан.

6.3 В учреждении формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} – фонд оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), по основному месту работы.

6.4 Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

7. Премияльные выплаты

7.1 Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), за дополнительную нагрузку, связанную с образовательным процессом (за заведование учебными кабинетами, отделениями, методическое обеспечение образовательного процесса, за репетиционную нагрузку) к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям, в соответствии с локальными актами учреждения и коллективным договором.

7.2 Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

7.3 Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5. Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5, включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

7.4 Материальная помощь работникам выплачивается при наступлении случаев, предусмотренных в локальном акте выборного органа профессионального союза.

7.5 Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности. Выплаты устанавливаются по усмотрению работодателя в суммарном выражении или в процентном отношении к должностному окладу работника. Премии за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности выплачиваются за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам со дня рождения и (или) к профессиональным праздникам.

7.6 Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно, в том числе в целях повышения эффективности деятельности при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 04.04.2013 № 227 «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры».

7.7. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными нормативными правовыми актами учреждения и коллективным договором.

8. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера.

8.1. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад руководителя;

O_b – размер базового оклада руководителя;

S – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя с учетом:

а) размера должностного оклада руководителя;

б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности).

8.4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице 4.

8.5. Учредитель может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.6. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70 процентов от выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей организаций дополнительного образования

Таблица 4

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	0 – 200	18000	1000
2	201 – 400	20000	2000
3	401 – 700	24000	2000
4	701 – 1200	25000	3000
5	1201 – 1800	28000	4000
6	1 801 и выше	30000	5000

* Контингент учащихся организации дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области адаптивной физической культуры и спорта (детско-юношеская спортивно-адаптивная школа), учитывается с коэффициентом 3.

8.7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации дополнительного образования и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находятся организации дополнительного образования.

8.8. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

B_k – выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

B_c – размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 4;

K_{VK} – коэффициент выполнения критериев качества.

8.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

9. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения

9.1 Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

9.2 Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$FOT = NF \times K \times D_{FOT} \times Y_f ,$$

где FOT – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

NF – норматив финансирования образовательного учреждения;

D_{FOT} - доля фонда оплаты труда в нормативе финансовых затрат образовательного учреждения;

Y_f – фактическое количество потребителей услуг образовательного учреждения.

9.3 Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов от фонда оплаты труда учреждения по должностным окладам.

Директор учреждения _____ **Хасанов Р.Ф.**

[Faint, illegible text from the reverse side of the document is visible through the paper.]

ПРОСВЕЩЕНИЕ,
ПРОМЫСЛ
И ТОВАРИЩЕСКОЕ
СПОСОБИЕ

И. С. [Signature]

