

Согласовано:
с профсоюзным комитетом
РГБУ «УМЦ»
от «14» января 2020 г.

Утверждаю
Директор РГБУ «УМЦ»
Е.М. Шатрова



**Положение об оплате труда
работников Республиканского государственного
бюджетного учреждения «Учебно-методический центр
по художественному образованию»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Республиканского государственного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр по художественному образованию» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских учреждений», постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» в целях совершенствования системы оплаты труда работников Республиканского государственного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр по художественному образованию» (далее – РГБУ «УМЦ»).

1.2. Данное положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Республиканского государственного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр по художественному образованию»

1.3. Положение определяет порядок, который формирует фонд оплаты труда работников РГБУ «УМЦ» за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Заработная плата устанавливается по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.4. Положение по оплате труда принимается Советом трудового коллектива РГБУ «УМЦ» совместно с профсоюзным комитетом РГБУ «УМЦ» и утверждается приказом директора РГБУ «УМЦ».

1.5. РГБУ «УМЦ» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий,

др. мер материального стимулирования, а также размеры заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

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.

1.7. Объем средств на оплату труда работников РГБУ «УМЦ» формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований республиканского бюджета, средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников не запрещенных законодательством.

1.8. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

-заработная плата- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условия выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-оклад- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Система оплаты труда работников РГБУ «УМЦ» включает: базовый оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положение о выплатах компенсационного характера, положение о выплатах стимулирующего характера, прилагаются.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовым окладам, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением о повышающих коэффициентах.

2.2.1. Повышающие коэффициенты, их перечень и размеры устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам) работников в трудовых договорах.

2.2.2. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2.3. Система оплаты труда работников РГБУ «УМЦ» устанавливается с учетом:

- профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов повышающих коэффициентов;
- перечня видов компенсационного характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.4. Условия оплаты труда, в том числе размер заработной платы работника РГБУ «УМЦ», доплаты, надбавки являются обязательными для включения в трудовой договор.

III. Порядок и условия установления заработной платы работников РГБУ «УМЦ»

3.1. Размеры заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (норма часов) из расчета полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Размеры заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

3.3. Размер заработной платы утверждается штатным расписанием, тарификационными списками.

VI. Почасовая оплата труда.

4.1. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются РГБУ «УМЦ» самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для методической работы в РГБУ «УМЦ».

4.2. Вопросы почасовой оплаты труда работников регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

V. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в трудовых договорах в виде надбавок и доплат.

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

VI. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

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

6.3. Размеры (за исключением премирования), а также условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Оплата труда руководителей учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

7.2. Заработная плата руководителя РГБУ «УМЦ» определяется трудовым договором Учредителя организации в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в соответствии с Постановлением Правительства КЧР от 11.08.2010. №257.

7.3. Заработная плата главного бухгалтера РГБУ «УМЦ» устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы руководителя РГБУ «УМЦ».

7.4. Повышающие коэффициенты и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения и главного бухгалтера на основании соответствующих Положений.

7.5. Стимулирующие выплаты руководителю могут устанавливаться **по решению Минкультуры КЧР за счет средств централизации бюджетных ассигнований.** Выплаты стимулирующего характера руководителю РГБУ «УМЦ» устанавливаются с учетом результатов деятельности и критериев оценки эффективности работы РГБУ «УМЦ», утверждаемых Минкультуры КЧР.

7.6 Единовременная материальная помощь.

7.6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременная материальная помощь.

7.6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка ,в связи со смертью супруга(супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 данного раздела.

7.6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VIII. Штатное расписание РГБУ «УМЦ»

8.1. Штатное расписание РГБУ «УМЦ» утверждается директором РГБУ «УМЦ».

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа (распоряжения) директора РГБУ «УМЦ».

8.3. Штатное расписание РГБУ «УМЦ» составляется по видам персонала с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

8.4. В штатном расписании РГБУ «УМЦ» указываются должности работников, численность, заработная плата по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников РГБУ «УМЦ» должен быть достаточным для гарантийного выполнения его функций, задач и объемов работ в соответствии с его Уставом.

IX. Заключение.

9.1. Из фонда оплаты труда работников РГБУ «УМЦ» может быть оказана материальная помощь, решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор РГБУ «УМЦ» на основании письменного заявления работника.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера.

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Настоящее положение разработано на основании Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики 23.01.2009 г. №11 « О введении новых систем оплаты работников республиканских бюджетных учреждений, оплата за труд которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

Показателями для РГБУ «УМЦ», которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности являются:

- материально-техническая ,ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (техническое оборудование, информационно-методическое обеспечение, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий работы (температурный, световой режим, и.т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетических условия ,оформление учреждения;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

II. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ РГБУ «УМЦ»

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников включает в себя следующие критерии эффективности деятельности:

1.Методист:

- проведение диагностики документации по образовательному процессу в образовательных учреждениях культуры и искусств КЧР.
- организация и методическое обеспечение учебного процесса для преподавателей образовательных учреждений культуры и искусства КЧР (семинары, научно-практические конференции, заседания методических советов по музыкальным, художественным, хореографическим специализациям, смотры, конкурсы);

- разработка и издание учебно-методических материалов и сборников для образовательных учреждений культуры и искусств КЧР;
- организация массовых мероприятий для учащихся и студентов образовательных учреждений культуры и искусства КЧР (конкурсы, фестивали, олимпиады, выставки республиканского, регионального и международного уровней);
- предложения по инновационным и экспериментальным проектам.

2.Директор.

- Сохранность штатов учреждения (текучесть кадров);
- Проведение диагностики документации по образовательному процессу в образовательных учреждениях культуры и искусства КЧР;
- Организация и методическое обеспечение учебного процесса для преподавателей образовательных учреждений культуры и искусства КЧР (конкурсы, фестивали, олимпиады, выставки республиканского, регионального, всероссийского и международного уровней);
- Разработка и издание учебно-методических материалов и сборников для образовательных учреждений культуры и искусства КЧР;
- Авторские печатные публикации в республиканских и российских профильных изданиях;
- Разработка целевых программ и других документов республиканского и других уровней;
- Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию;
- Обеспечение санитарно-бытовых, эстетических условий;
- Предложения по инновационным и экспериментальным проектам учебно-методического профиля.

3.Главный бухгалтер.

- Своевременное и качественное предоставление отчетности;
- Исполнение утвержденного бюджета учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам;
- Ведение платных дополнительных услуг;
- Соблюдение финансовой дисциплины;
- Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов;
- Применение инновационных технологий в работе.

4. Документовед

- Срочность выполнения работы;
- Расширенный объем работы;
- Применение инновационных технологий в работе.

III. РАЗЪЯСНЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе Коллективного договора, данного «Положения о выплатах стимулирующего характера», «Показателях эффективности деятельности работников РГБУ «УМЦ», «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников РГБУ «УМЦ», «Положения о премировании работников РГБУ «УМЦ»

3.2. Основанием для выпуска приказа о назначении стимулирующей выплаты (надбавки) является приказ директора с обоснованием необходимости установления выплаты (надбавки) конкретному работнику или группе работников РГБУ «УМЦ» за фактически отработанное время.

3.3. Размер надбавки устанавливает директор РГБУ «УМЦ» как в процентном отношении к должностному окладу, в абсолютном размере, так и по количеству набранных баллов эффективности показателей работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качества выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты:

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечение минимальной заработной платы.

3.4.1. Персональные надбавки за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается работником РГБУ «УМЦ» в следующих размерах

- за наличие почетного звания «Заслуженный»-10 %
- за наличие почетного звания «Народный»- 15%
- за наличие почетного звания «Почетный работник» - 10 %

3.4.2. Персональные надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются работнику РГБУ «УМЦ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства в следующих размерах:

- а) ежемесячная надбавка к должностному окладу:
 - от 1 до 3 лет-0,3;

- от 3 до 5 лет- 0,5;
- от 5 до 10 лет – 0,8
- свыше 10 лет – 0,10

3.5. Премииальные выплаты (разовые) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Основанием для премий служит успешное выполнение Плана работ РГБУ «УМЦ» за соответствующий период, в пределах фонда заработной платы.

3.5.1 Премии также могут выплачиваться по следующим основаниям:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий директора РГБУ «УМЦ»;
- подготовка, написание, издание учебников и монографий, учебных и методических пособий»;
- особые заслуги перед РГБУ «УМЦ»;
- юбилейные даты РГБУ «УМЦ»;
- профессиональные праздничные даты;
- юбилейные дата работника (50,55,60 и т.д.);
- выход(увольнение) на пенсию;
- успешное завершение учебного года; стимулирующей части
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- интенсивная работа в организации и проведении массовых мероприятий;
- обеспечение внебюджетной деятельности РГБУ «УМЦ»;
- иные виды работ, носящие разовый характер, и непредусмотренными должностными обязанностями работника.

3.6. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения детализированы в «Показателях эффективности деятельности работников РГБУ « УМЦ» и в « Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников РГБУ « УМЦ».

3.6.1 При установлении размера выплат стимулирующего характера за эффективность работы с использованием бальной системы, размер выплаты работника определяется количеством набранных баллов за период выплат, цена балла установлена условиями «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников РГБУ « УМЦ»

3.6.2. Основаниями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

3.6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Настоящее положение разработано на основании Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики 23.01.2009 г. №11 « О введении новых систем оплаты работников республиканских бюджетных учреждений, оплата за труд которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

II. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты за работу в выходные нерабочие праздничные дни и производится на основании статьи 153 ТК РФ.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится на основании статьи 148 ТК РФ.
4. Доплата за работу в ночное время .Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ.
6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими производственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
4. Выплаты за совмещение профессий(должностей) при их отсутствии в штатном расписании РГБУ «УМЦ»;
5. За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер);

6. За работу в аттестационных комиссиях.

III. РАЗЪЯСНЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

Компенсационные выплаты (надбавками) устанавливает директор в виде доплат и надбавок как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе:

1. РАЗМЕТ выплаты за работу в праздничные дни устанавливается в двойном размере (ст.153 ТК РФ от 30.12.01г.)

2. РАЗМЕР выплаты за сверхурочную работу,(выполняемую в РГБУ «УМЦ», устанавливается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера (ст.152 ТК РФ от 30.12.01 г.)

3. Размет выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок ,на который она устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ от 30.12.01 г.);

4. РАЗМЕР выплаты за работу со сведениями, составляющими производственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. РАЗМЕР выплаты за работу в аттестационных комиссиях определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. РАЗМЕР выплаты за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.