**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«28» января 2019 г. г. Балей № 42

**Об утверждении методики расчета предельных размеров   
фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств»   
муниципального района «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год**

В соответствии с Решением совета муниципального района «Балейский район» №185 от 24 сентября 2014 года» Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район», со статьей 24 Устава муниципального района «Балейский район», администрация муниципального района «Балейский район» постановляет:

1. Утвердить Методику расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год согласно приложения.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по финансам администрации муниципального района «Балейский район» Черкашину Н.Н.

3. Признать утратившим силу:

- Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 30 декабря 2015 года №871 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» МР «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год»;

- Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 26 сентября 2016 года №240 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 30 декабря 2015 года №871 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» МР «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год»;

- Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 5 декабря 2016 года №352 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 30 декабря 2015 года №871 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» МР «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год»;

- Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 7 мая 2018 года №229 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 30 декабря 2015 года №871 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год»;

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2019 года.

|  |  |
| --- | --- |
| И.о. главы муниципального района «Балейский район» | В.А. Семибратов |

Добровольская В.А.

5-13-87

Приложение

к постановлению администрации

муниципального района» Балейский район»

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. № \_\_\_\_

**Методика расчета  
 предельных размеров фонда оплаты труда   
работников МУДО «Детская школа искусств»   
МР «Балейский район» Забайкальского края на финансовый год**

1. **Общие положения**

Настоящая Методика расчета предельных размеров фонда оплаты труда (далее – Методика) работников МУДО «Детская школа искусств» Муниципального района «Балейский район» Забайкальского края (далее – МУДО «ДШИ» определяет порядок формирования предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» на финансовый год.

1. **Размер предельного фонда оплаты труда   
   работников МУДО «ДШИ»**
   1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) работников МУДО «ДШИ» на финансовый год.
   2. Размер предельного фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

ПФОТ = ДО сумм. \* КДО \*1.7, где

ПФОТ – предельный ФОТ работников МУДО «ДШИ» на финансовый год

ДО сумм. – суммарный фонд предельных должностных (базовых) окладов работников МУДО «ДШИ»

КДО количество предельных должностных (базовых) окладов

1,7 – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты.

Суммарный фонд предельных должностных окладов (ДО сумм.) рассчитывается по следующей формуле:

ДО сумм. = ДО шт.р. + ДО тар.с., где

ДО шт.р. - фонд предельных должностных (базовых) окладов руководителя, специалистов (непедагогических работников) и обслуживающего персонала по штатному расписанию

ДО тар.с. фонд предельных должностных (базовых) окладов специалистов (педагогических работников) по тарификационному списку

* 1. В целях осуществления контроля за размером фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда МУДО «ДШИ».

Утверждение предельного фонда оплаты труда на очередной финансовый год производится в срок до 31 декабря текущего года.

Нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда, утверждает руководитель Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район».

1. **Условия оплаты труда работников МУДО «ДШИ»**
   1. При расчете предельного размера фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год:
      1. непедагогических работников 28 предельных **должностных (базовых) оклада.**
      2. **педагогических работников 20 предельных должностных (базовых) оклада.**

Предельный размер должностного (базового) оклада не может превышать размеров, установленных в Приложении № 1 к настоящей Методике. Предельный.

* 1. В составе фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» формируется базовая и стимулирующая части.
  2. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается в соответствии с организационной структурой учреждения и численности работников, необходимых для выполнения муниципального задания, (согласованных с учредителем) и включает в себя:
     1. фонд должностных окладов (ФДО) непедагогических работников МУДО «ДШИ», рассчитанных на основе штатного расписания и должностных окладов (ставок заработной платы) (ФДО) педагогических работников, рассчитанных на основе тарификационного списка;

Для педагогических работников МУДО «ДШИ» установлен единый для должности преподавателя предельный должностной (базовый) оклад в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 14.10.2014 г. № 1392 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район».

В предельный должностной (базовый) оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями в размере 100 руб. с образованием нового оклада.

[Норма](garantF1://12082732.1000) часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников МУДО «ДШИ» составляет 18 ч в неделю (согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Месячный расчет заработной платы педагогических работников МУДО «ДШИ» определяется как частное от деления произведения фактического объема учебной нагрузки и размера должностного оклада на норму часов педагогической работы в неделю.

* + 1. фонд надбавок и доплат (ФНД), который состоит из компенсационных выплат и стимулирующих надбавок к окладам;
  1. К сумме величин фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат устанавливается районный коэффициент (30%) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (40%). Увеличенная на указанные компенсационные надбавки сумма фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат образует начисленную заработную плату работников МУДО «ДШИ».
  2. В пределах базового фонда оплаты труда работникам МУДО «ДШИ» выплачиваются:
* ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере до 30 % к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования в сфере культуры (государственных и / или муниципальных) согласно следующим нормативам:

* + при стаже работы до 3 лет – в размере 10 %;
  + при стаже работы свыше 3 лет до 5 лет – 20 %;
  + при стаже работы свыше 5 до 10 лет -25 %;
  + при стаже работы свыше 10 лет 30 %.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет не образует оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

* ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% к должностному (новому) окладу устанавливаются приказом МУДО «ДШИ» на календарный год. Порядок предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается Приложением № 2 к настоящей методике.
* надбавка за специфику работы:

педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

* + первой – 10%;
  + высшей – 15%.

педагогическим работникам, реализующим предпрофессиональные программы – 15%.

Преподавателям, имеющим установленную квалификационную категорию и реализующим предпрофессиональные программы, надбавка за специфику выплачивается по каждому из оснований.

* ежемесячная доплата педагогическим работникам за совмещение должностей. Величина данной надбавки определяется учебным планом.

Согласно учебному плану, на музыкальном отделении школы устанавливается надбавка за совмещение должности концертмейстера в размере не более 15% от должностного (нового) оклада ежемесячно в течение учебного года. В случае если совмещение должности концертмейстера осуществляют несколько преподавателей, указанную величину доплаты делят между преподавателями пропорционально их фактической занятости на должности концертмейстера;

* ежемесячная доплата за работу в ночное время сторожам МУДО «ДШИ». Ночным считается время с 22 до 6 часов. Доплата производится в размере 35 % от оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;
* доплата за работу в праздничные и выходные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.
* ежемесячная премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно п.4 настоящей Методики.

1. **Экономия фонда оплаты труда**
   1. Экономия фонда оплаты труда – это средства, образовавшиеся в результате того, что фактически начисленный фонд оплаты труда работников за расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), меньше расчетного фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ», рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.
   2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении МУДО «ДШИ» и может быть направлена:

* выплату в виде премии за месяц (квартал, полугодие, год) в процентном отношении к заработной плате с учетом времени исполнения должностных обязанностей, либо единовременно в процентном отношении к должностному (базовому) окладу;
* единовременная денежная премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), выходом на пенсию за выслугу лет, работникам может выплачиваться в размере до одной месячной заработной платы или вручается ценный подарок на эту сумму;
* единовременная денежная премия в связи с установленными государственными, профессиональными праздниками в размере до одного должностного оклада;
* выплату материальной помощи на основании личного заявления работника в случае материального затруднения в исключительных случаях:

- серьезное заболевание, требующее дорогостоящего, а также длительного лечения;

- смерть близкого родственника (родителей, детей, жены, мужа);

- утрата имущества (пожар, наводнение).

* 1. При выплате экономии работникам учитываются:
* выполнение (участие в выполнении) заданий директора МУДО «ДШИ», которое отличается срочностью, большим объемом;
* своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важного и сложного задания;
* высокие результаты деятельности МУДО «ДШИ» по достижению ключевых показателей эффективности и результативности деятельности;
* участите в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение для МУДО «ДШИ»;
* качественное выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей работника, но относящихся к реализации функций МУДО «ДШИ»;
* своевременное, либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне заданий и поручений директора МУДО «ДШИ»;
* своевременное, квалифицированное и качественное выполнение мероприятий, внесенных в план работы;
* выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов;
* достижение цели (активное участие в достижении) в процессе и результате реализации приоритетных национальных проектов, федеральных целевых программ, краевых целевых программ, районных программ, программ поселения, их конкретных разделов;
* внедрение и использование новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.
  1. Выплата экономии производится:
* после представления руководителю администрации района суммы сложившейся экономии по фонду оплаты труда в МУДО «ДШИ» за истекший период – квартал, полугодие, год;
* руководителю учреждения выплаты из средств экономии производятся в соответствии с распоряжением руководителя администрации района;
* выплаты из средств экономии работникам МУДО «ДШИ», производятся в соответствии с приказом директора МУДО «ДШИ» по результатам исполнения должностных обязанностей за истекший календарный период, в пределах распределяемых средств экономии фонда оплаты труда за истекший период – месяц, квартал, полугодие, год с учетом фактически отработанного времени;
* работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты из средств экономии в течение квартала, в котором наложено дисциплинарное взыскание, не производится;
* работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, уходом в отставку, рождением ребенка, поступлением в высшее учебное заведение, нахождение в учебном отпуске, высвобождением при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению штата, реорганизацией или ликвидацией МУДО «ДШИ», установлением инвалидности, другим уважительным причинам, выплаты из средств экономии производятся за фактически отработанное время в данном учетном периоде;
* работникам, вновь поступившим и отработавшим неполный месяц, выплаты из средств экономии могут быть выплачены по решению директора МУДО «ДШИ» пропорционально отработанному времени;
* работникам, уволившимся до конца месяца без уважительной причины или уволенным за нарушение трудовой дисциплины, выплаты из средств экономии не производятся.

Приложение №1 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Предельный размер должностного (базового) оклада   
специалистов МУДО «ДШИ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | **Предельный размер** должностного (базового) оклада |
| 1 | 2 |
| Директор | 9444 |
| Преподаватель | 7497 |
| Лаборант | 5803 |
| Секретарь | 5516 |
| Сторож | 4722 |
| Уборщик служебного помещения | 4722 |

Приложение № 2 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

**Порядок предоставления выплат  
 за интенсивность и высокие результаты труда  
работникам МУДО «ДШИ»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализаций услуг государственного задания.

2. Выполнение показателей государственного задания подтверждается утвержденными документами.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

* за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;
* за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
* за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
* за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры – работникам учреждений, выполняющих функции краевых методических центров.

4. Конкретный размер надбавки каждому работающему определяется руководителем учреждения в текущем году на плановый период с учетом уровня интенсивности и результативности работы, достигнутого каждым работником в текущем году.

5. Руководитель учреждения при необходимости может вносить изменения в утвержденные на текущий год размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Содержание настоящих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда и стимулировании работников учреждения.