**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30 декабря 2015г г. Балей №871

**Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» 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. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

Ио руководителя администрации

МР «Балейский район» Т.А.Тихоньких

Исп. Черкашина Н.Н

5-15-99

Приложение

к постановлению администрации

муниципального района» Балейский район»

от \_\_\_\_\_\_\_2015 г. № \_\_\_\_

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

1. **Размер предельного фонда оплаты труда   
   работников МБУДО «ДШИ»**
   1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) работников МБУДО «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 МБУДО «ДШИ» на финансовый год

ДО сумм. – суммарный фонд предельных должностных (базовых) окладов работников МБУДО «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 МБУДО «ДШИ» ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда МБУДО «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 МБУДО «ДШИ»**
   1. Фонд оплаты труда работников МБУДО «ДШИ» формируется из субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального района. В целях гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного приказом Комитета культуры администрации Муниципального района «Балейский район», для формирования фонда оплаты труда могут также привлекаться средства, поступающие от приносящей доход деятельности.
   2. При расчете предельного размера фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ» количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год 22,7 предельных **должностных (базовых) оклада.** Предельный размер должностного (базового) оклада не может превышать размеров, установленных в Приложении № 1 к настоящей Методике. Предельный.
   3. В составе фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ» формируется базовая и стимулирующая части.
   4. 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 МБУДО «ДШИ», рассчитанных на основе штатного расписания и должностных окладов (ставок заработной платы) (ФДО) педагогических работников, рассчитанных на основе тарификационного списка;

Для педагогических работников МБУДО «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 МБУДО «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 МБУДО «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 МБУДО «ДШИ».
  2. фонд стимулирования (ФС), который распределяется по балльной системе на выплату ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам МБУДО «ДШИ». Фонд стимулирования составляет 10% от начисленной заработной платы, утвержденной штатным расписанием МБУДО «ДШИ».
  3. **В пределах базового фонда оплаты труда** работникам МБУДО «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 150% к должностному (новому) окладу устанавливаются приказом МБУДО «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 МБУДО «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.
  1. **пределах фонда стимулирования** работникам МБУДО «ДШИ» выплачивается:
* ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, начисляемая педагогическим работникам МБУДО «ДШИ» в соответствии с критериями по балльной системе оценки в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Величина данной выплаты устанавливается ежемесячно приказом директора учреждения. Порядок предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается Приложением № 3 к настоящей методике.

Цена балла стимулирующей выплаты определяется в конце текущего года на очередной финансовый год, является фиксированной, вводится приказом Председателя Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» и утверждается председателем Комитета по финансам администрации муниципального района «Балейский район». Величина цены балла указывается с точностью до рубля.

Цена балла ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ для МБУДО «ДШИ» на 2016 финансовый год составляет 35 руб.

Утвержденная величина цены балла может пересматриваться в связи с изменениями системы оплаты труда, а также во избежание перерасхода утвержденного предельного фонда оплаты труда.

* 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 МБУДО «ДШИ», рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.
   2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении МБУДО «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 МБУДО «ДШИ», которое отличается срочностью, большим объемом;
* своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важного и сложного задания;
* высокие результаты деятельности МБУДО «ДШИ» по достижению ключевых показателей эффективности и результативности деятельности;
* участите в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение для МБУДО «ДШИ»;
* качественное выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей работника, но относящихся к реализации функций МБУДО «ДШИ»;
* своевременное, либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне заданий и поручений директора МБУДО «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 МБУДО «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 МБУДО «ДШИ», производятся в соответствии с приказом директора МБУДО «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 МБУДО «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 МБУДО «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 МБУДО «ДШИ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | **Предельный размер** должностного (базового) оклада |
| 1 | 2 |
| Директор | 6 600 |
| Преподаватель | 5 570 |
| Лаборант | 4 055 |
| Секретарь | 3 855 |
| Сторож | 3 300 |
| Уборщик служебного помещения | 3 300 |

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

**Порядок предоставления выплат  
 за интенсивность и высокие результаты труда  
работникам МБУДО «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.

Приложение № 3 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

**Порядок предоставления выплат за качество работы  
педагогическим работникам МБУДО «ДШИ»**

Критериями оценки труда педагогических работников МБУДО «ДШИ» для определения размеров выплат качество выполняемых работ являются следующие показатели деятельности:

* + личный вклад в повышение качества муниципальных услуг учреждения;
  + своевременное оформление документов, отчетов, выполнение плана работы учреждения;
  + качественное замещение временно отсутствующего работника;
  + выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью (за оперативность и качество результата труда);
  + повышение деловой репутации учреждения (проведение открытых мероприятий, совместных мероприятий с семьями, социальными партнерами, коллегами из других районов);
  + активное участие в работе методических объединений, групп;
  + обеспечение экономии материальных, энергетических и прочих ресурсов;
  + наставничество (работа с молодыми специалистами, руководство творческой группой, методическим объединением);
  + отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.
  + достижение установленных показателей творческой учащихся;
  + повышение квалификации;
  + подготовка и участие учащихся в смотрах, фестивалях, конкурсах.

Содержание настоящих критериев для оценки качества работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.