Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУДО
"Мостовская ДШИ"
от 09.01.2024 г. №2

Совкова Марина Сергеевна

Подписано цифровой подписью: Совкова Марина Сергеевна
Дата: 2024.01.18 15:08:52 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Мостовская детская школа искусств" муниципального образования Мостовский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Мостовская детская школа искусств" муниципального образования Мостовский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников (далее соответственно – учреждения).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон №273-ФЗ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре";

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

от 10 сентября 2015 года №625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

от 29 сентября 2020 года №680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем";

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее- Приказ № 248н);

от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

от 30.03.2011 № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

от 22 декабря 2014 г. № 1601 "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" (далее – Приказ № 1601);

от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ "О культуре";

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского

края" (далее – Общие требования);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российский Федерации, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Мостовский район.

1.8. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные

статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный Уровень	Квалификационный разряд (наименование должности, профессии)	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд (вахтёр, гардеробщик, дворник, сторож)	8 121
	2 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений)	8 365
	3 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	8 616
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд (водитель автомобиля)	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9 991
4 квалификационный уровень		10 291

В учреждении моет утверждаться перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный уровень (наименование должности, профессии)	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, комендант)	8 365
2 квалификационный уровень	8 449

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	8 616
2 квалификационный уровень	8 703
3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	8 961
4 квалификационный уровень (механик)	9 047
5 квалификационный уровень	9 133
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень (специалист по закупкам, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор)	8 875
2 квалификационный уровень	8 964
3 квалификационный уровень	9 053
4 квалификационный уровень	9 142
5 квалификационный уровень	9 230
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	9 230
2 квалификационный уровень	9 507
3 квалификационный уровень	9 793

2.3.3. По занимаемым должностям работников образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н:

Квалификационный уровень (наименование должности, профессии)	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
секретарь учебной части	7 626
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	8 640
2 квалификационный уровень	9 159
1	2
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12 522
2 квалификационный уровень (концертмейстер)	13 524
3 квалификационный уровень (педагог-психолог)	13 649
4 квалификационный уровень (преподаватель)	13 775

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень (руководитель музыкального отделения)	12 730
2 квалификационный уровень	13 367
3 квалификационный уровень	14 003

2.3.4. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень (наименование должности, профессии)	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
костюмер		8 121
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 365
оператор видеозаписи	3 квалификационный разряд	8 616
	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 246
4 квалификационный уровень-профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11 584
ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"		
		9 258
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
заведующий костюмерной		12 591
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
библиотекарь		14 480

ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
заведующий библиотекой, звукорежиссер		16 508

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного пунктом 2.2.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный пунктом 2.2.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом №1601.

2.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность определяются в соответствии с Приказом № 536.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения, порядок и условия почасовой оплаты работников образовательных учреждений может устанавливаться органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогических работников (преподаватель, концертмейстер, педагог-психолог) в размере 2500 рублей за ставку пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работникам культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц (заведующий библиотекой, заведующий костюмерной, звукорежиссер);

иных работников не более 1800 рублей в месяц (делопроизводитель, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела, механик, руководитель музыкального отделения, экономист).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах

к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), учебной нагрузке (преподавательской работе) не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев (показателей эффективности деятельности), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Мостовский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности деятельности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие показатели может быть установлена, в том числе за:

выполнение обязанностей наставника с молодыми специалистами в течении первых трех лет их работы в учреждении - до 50% от оклада;

руководство методическими объединениями, секциями преподавателей (в зависимости от количества обучающихся, преподавателей на отделении и объемов проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся) - до 50% от оклада;

проверку письменных работ (тетрадей) по предметам историко-теоретической подготовки (сольфеджио, музыкальная литература, история искусств и др.) до 15% - от базового должностного оклада пропорционально объему педагогической нагрузки.

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, учебной нагрузке (преподавательской работе)

работникам в отдельных учреждениях, следующим работникам:

работникам по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии", являющихся методическим центрами для муниципальных учреждений культуры, работникам специальных библиотек для слепых, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры; работникам по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии", - в размере 10 процентов от оклада;

работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных приказом №216н, устанавливаются пропорционально учебно-преподавательской работе (педагогической работе):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах – от 10 до 15 процентов;

женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) до 30 процентов.

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.1.3. Стимулирующая выплата устанавливается молодым специалистам в размере до 25% от оклада (в течении первых трех лет работы в учреждении).

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

1) работникам учреждений образования (кроме общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих, а также работников, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры и социального обслуживания населения) - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования.

2) работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 1 пункта 4.1.3 настоящего Положения, - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет определяется на основании решения тарификационной

комиссии учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

25% - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание "Заслуженный", "Почетный";

20 % - за почетное звание "Народный", за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премиальные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ и мероприятий;

результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах и др. (обязательно наличие диплома, приоритетными считать конкурсы, имеющие официальный статус министерств культуры субъектов РФ, средних и высших профессиональных образовательных организаций культуры и искусства);

к юбилейным датам работников (50,55, 60, 65 и далее лет);

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.4.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

4.1.4.5. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на соответствующий финансовый год.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности

(качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией муниципального образования Мостовский район в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Мостовский район, установленным приложением 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.7. Кратность устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Мостовский район с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению администрации муниципального образования Мостовский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.11. Администрация муниципального образования Мостовский район может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных администрацией муниципального образования Мостовский район.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения, по решению администрации муниципального образования Мостовский район, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Губернатора Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Мостовский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются администрацией муниципального образования Мостовский район.

5.12. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке

и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией муниципального образования Мостовский район.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация муниципального образования Мостовский район.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения в следующих случаях:

в связи с трудным финансовым положением работника, по личному заявлению;

в связи с заключением брака (при предоставлении копии свидетельства о заключении брака);

в связи с рождением ребенка (при предоставлении копии свидетельства о рождении);

на лечение работнику, его детей, супруга (супруги) – при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений, листков нетрудоспособности и других подтверждающих документов;

по случаю стихийного бедствия, пожара, кражи, несчастного случая в быту и т.п.;

в связи со смертью близких родственников, супруга, супруги (при предоставлении копии свидетельства о смерти).

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда,

не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных настоящим Положением, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок оплаты труда педагогическим работникам в период до начала и окончания отпускного периода и до начала учебного года (1 сентября) осуществляется в соответствии с установленной учебной нагрузкой соответствующей на 31 мая календарного года.

Тарификация преподавателей производится один раз в год,

но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

6.6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

часы отработанные в соответствии с учебным планом (консультации с обучающимися по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств, пленэры, сводные репетиции);

педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в образовательные учреждения;

часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

В случае, если замещение отсутствующего педагогического работника осуществлялось более двух месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список педагогических работников.

Размер почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения может увеличиваться на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, на стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ (за ученую степень и почетное звание) и за выслугу лет, а также на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности и за специфику работы, проверка тетрадей в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия надбавки;

окончание выполнения дополнительных работ, или условий за которые были установлены доплаты (в том числе окончание действия квалификационной категории педагогических работников);

отказ работника от выполнения работы, за которую определены доплаты.

6.8. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением

случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.9. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

Специалист по кадрам О.Н. Шинкаренко

Приложение 2

к Положению
об оплате труда работников
МБУДО "Мостовская ДШИ"

Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения
размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения муниципального образования Мостовский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих

на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего Порядка).

Специалист по кадрам О.Н. Шинкаренко