



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ СТАНИЦЫ ОКТЯБРЬСКОЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРЫЛОВСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

27 мая 2024 года

№ 24-17Д

ст-ца Октябрьская

**Об утверждении Положения об оплате труда муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
детской школы искусств станицы Октябрьской
муниципального образования Крыловский район**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании постановления администрации муниципального образования Крыловский район от 9 апреля 2024 года № 242 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район (далее - МБУ ДО ДШИ ст-цы Октябрьской) (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) приказ МБУ ДО ДШИ ст-цы Октябрьской от 17 июня 2020 № 31 – пр. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район»;

2) приказ МБУ ДО ДШИ ст-цы Октябрьской от 28 февраля 2023 года №14 – пр. «О внесении изменения в приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район от 17 июня 2020 № 31 – пр. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район»;

3) приказ МБУ ДО ДШИ ст-цы Октябрьской от 20 мая 2023 года № 25 – пр. «О внесении изменения в приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район от 17 июня 2020 № 31 – пр. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район» ;

4) приказ МБУ ДО ДШИ ст-цы Октябрьской от 29 декабря 2023 года №54 – пр. «О внесении изменения в приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район от 17 июня 2020 № 31 – пр. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район».

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Директор МБУ ДО ДШИ
ст-цы Октябрьской



Г.В. Павленко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
детская школа искусств станицы
Октябрьской муниципального
образования Крыловский район
от 27.05.2024г. № 24-пр.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детская школа искусств станицы
Октябрьской муниципального образования Крыловский район**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский 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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Октябрьской муниципального образования Крыловский район (далее – учреждение).

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

постановление администрации муниципального образования Крыловский район от 9 апреля 2024 года № 242 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район» (далее – Постановление № 242);

приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

от 22 декабря 2014 года № 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 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальные правовые акты муниципального образования Крыловский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

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

1.4. При изменении (совершенствовании) отраслевой системы оплаты труда сумма выплат работнику по окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.5. 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.

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Крыловский район.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основании Положения, 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. Размеры окладов работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ):

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	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	2 квалификационный разряд, уборщик служебных помещений	8 365

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень, делопроизводитель	8 365
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень, заведующий хозяйством	8 703

2.3.3. По занимаемым должностям работников учреждения на основе ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район, утвержденному Постановлением № 242:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень, концертмейстер	13 524

4 квалификационный уровень, преподаватель	13 775
--	--------

2.3.4. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются директором учреждения с учетом:

размеров окладов, 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 по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в ПКГ (за исключением директора учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 Положения.

Размер оклада первого квалификационного уровня по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации размеры окладов работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации окладов выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов, а также установление диапазонов размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ 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 работников учреждения определяются в соответствии с Приказом № 536.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район, утвержденному Постановлением № 242.

Порядок и условия почасовой оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений,

подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район, утвержденному Постановлением № 242.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.1.1. 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением 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.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьями 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные данным Положением.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Специалистам, работающим в учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогических работников - в размере 2500 рублей пропорционально

установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работников культуры, искусства и кинематографии -3000 рублей в месяц (при занятии штатной должности не на полный оклад выплата производится в соответствующем процентном отношении).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются, как в абсолютном значении, так и в процентах к окладу (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Крыловский район), не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры 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. Надбавки за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки за высокие показатели результативности может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу 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, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Крыловский район.

Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения и отделом культуры администрации муниципального образования Крыловский район (далее – отдел культуры).

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет один и тот же преподаватель.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается:

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

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, отражен в приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Крыловский район, утвержденному Постановлением № 242.

2) работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 1 пункта 4.1.2 настоящего Положения, - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

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 учреждении по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии учреждения.

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

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу 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 за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень.

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.

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

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы за квартал выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

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;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ.

Премия выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения 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 и срочных работ не ограничена.

4.1.4.3. К отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения.

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.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением предусматривается персональный повышающий

коэффициент к окладу 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 определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, установленных п. 4.1.1.2, 4.1.2, 4.1.3 Положения) устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Крыловский район.

Критерии оценки эффективности труда для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения и отделом культуры.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения и его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда директору учреждения и его заместителям определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой

форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад директора учреждения устанавливается отделом культуры, с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, согласно ежегодного приказа отдела культуры об утверждении размера заработной платы директорам учреждений, находящихся в ведении отдела культуры.

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

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению отдела культуры, в отношении директора и заместителей директора учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.8. Отдел культуры может устанавливать директору учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом культуры.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы директора учреждения для установления выплат стимулирующего характера определяются отделом культуры.

5.9. Премирование директора учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры премирования директора учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются ежегодно отделом культуры.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе директору учреждения и его заместителям) по их личному заявлению 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 и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- директора учреждения - отдел культуры;

- работника учреждения (за исключением директора) – директор учреждения.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждения, 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 наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, работника;

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

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

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 размер оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора 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 директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

6.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда после согласования курирующим заместителем главы и финансовым управлением администрации муниципального образования Крыловский район.

6.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

6.9. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

6.10. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Директор МБУ ДО
ДШИ ст-цы Октябрьской

Г.В. Павленко