

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ
ПОС. КУБАНЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН

ПРИКАЗ

от 01.03.2024 г.

№ 27 - О

**Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда
работников МБУДО ДШИ пос. Кубань в новой редакции**

В связи с внесением дополнений и изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств пос. Кубань утвержденного приказом №7-О от 22.01.2024г. (раздел VI Почасовая форма оплаты труда)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.03.2024г. Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств пос. Кубань в новой редакции (Приложение к приказу №1)
2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

ОСНОВАНИЕ: Протокол общего собрания работников МБУДО ДШИ пос. Кубань № 2 от 01.03.2024г.

Директор МБУДО ДШИ пос. Кубань



Е.В. Исагулова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО ДШИ пос. Кубань



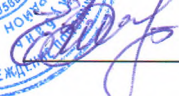
Бондаренко Н.П.

«01» марта 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУДО ДШИ пос. Кубань



Исагулова Е.В.

«01» марта 2024 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МБУДО ДШИ пос. Кубань
Протокол № 2 от 01.03.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
детской школы искусств пос. Кубань
муниципального образования Гулькевичский район**

пос. Кубань

2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств пос. Кубань муниципального образования Гулькевичский район (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы 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 детской школы искусств пос. Кубань муниципального образования Гулькевичский район (далее - Учреждение, ДШИ)

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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»;

Постановление администрации муниципального образования Гулькевичский район от 12.01.2024 № 16 «Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район»;

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 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);

Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №544 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

Постановление администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11.12.2013 № 1742 «Положение о дополнительных денежных выплатах стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений

культуры, искусства и кинематографии, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район»;

Постановление администрации муниципального образования Гулькевичский район от 19.03.2018 № 204 «О проведении конкурсного отбора лучших работников учреждений культуры и дополнительного образования культуры и искусства, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район»

Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- 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 марта 2011 г. № 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

- письмо Минобрнауки РФ от 29.12.1995 №87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»;

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 г. № 325-КЗ «О культуре»;

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

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, и служащих (ЕКС);

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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, соглашениями, 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 каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Условия оплаты труда работника ДШИ, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. 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.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, нормативно-правовыми актами муниципального образования Гулькевичский район.

1.9.1. Средства направленные на оплату труда, надбавок, премий работникам ДШИ, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ДШИ, регламентируются Положением о порядке формирования и расходования внебюджетных средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности ДШИ.

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

1.11. Ответственность за своевременность, правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер централизованной бухгалтерии отдела культуры.

Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет директор учреждения.

1.12. Штатное расписание ДШИ ежегодно утверждается директором ДШИ по согласованию с Отделом культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район и включает в себя все руководящие должности, должности специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДШИ. В соответствии с уставной деятельностью ДШИ при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с ЕТКС, ЕКС, профессиональными стандартами и профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, от 14.03.2008 №121н, от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 05.05.2008 №216н.

1.12.1. При оптимизации штатного расписания фонд заработной платы не уменьшается.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

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

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 учреждений 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	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	8121
	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
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	8875
	5 квалификационный разряд	9142
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	9417
	7 квалификационный разряд	9700
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	9991
4 квалификационный уровень		10291

В учреждении могут утверждаться перечни 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	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8365
2 квалификационный уровень	8449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8616
2 квалификационный уровень	8703
3 квалификационный уровень	8961
4 квалификационный уровень	9047
5 квалификационный уровень	9133
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень	8875
2 квалификационный уровень	8964
3 квалификационный уровень	9053
4 квалификационный уровень	9142
5 квалификационный уровень	9230
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9230
2 квалификационный уровень	9507
3 квалификационный уровень	9793

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

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	8365
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12522
2 квалификационный уровень: Концертмейстер	13524
3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	13649
4 квалификационный уровень: преподаватель	13775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: Заведующий отделением (объединением)	12730
2 квалификационный уровень	13367
3 квалификационный уровень	14003

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

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8121
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
Настройщик пианино и роялей 8 разряд	8 квалификационный разряд	9991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10291
	7 квалификационный разряд	10600
	8 квалификационный разряд	10918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11246
4 квалификационный уровень – профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11584

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в ПКГ, 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 ПКГ (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной ПКГ), проведенной после его установления.

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

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

2.6.1. 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.

2.7. 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.

2.7.1. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. (Письмо Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»).

2.8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом № 536.

2.9. Определение размеров 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.

2.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

2.11.1. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается на основании Закона Российской Федерации «О минимальной заработной плате».

2.11.2. 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 и (или) опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

2.12. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) (далее – оклада) работника учреждения, выплаты

компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и 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;
за совмещение профессий (должностей);
расширение зон обслуживания;

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в ночное время;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
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 временно 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах) в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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 в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

3.1.4. Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в 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.

3.1.5. 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 в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

иным работникам не более 1800 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютном значении, так и 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.

3.4. Отдельным категориям работников учреждений высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

4.2. Стимулирующие надбавки.

4.2.1. Положение предусматривает установление работникам ДШИ следующих стимулирующих надбавок:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень

4.2.2. Установление стимулирующей надбавки к окладу осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДШИ, а также иных средств от приносящей доход деятельности (оказание платных дополнительных образовательных услуг, добровольных пожертвований), направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2.3. Стимулирующие надбавки для педагогических работников устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

4.2.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам учреждения:

4.2.4.1. Выплата 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.

Размер надбавки – до 500 %

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

4.2.4.1.1. 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, муниципального образования Гулькевичский район.

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

4.2.4.1.2. Выплаты стимулирующего характера за высокие показатели результативности предполагают поощрение работника:

- за стабильно высокие показатели результативности работы;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом);
- высокие академические и творческие достижения;
- за качественное проведение переводных и выпускных экзаменов, просмотров творческих работ учащихся;
- за активное участие в культурно- просветительской и концертно-выставочной деятельности;
- за высокий уровень проведения школьных мероприятий (тематических вечеров, концертов, лекций-бесед);
- за руководство творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый художественный коллектив»;
- за качество и результативность выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу

4.2.4.2. Выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы

Выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливаются работникам учреждения:

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах – от 10 до 15 % (устанавливается пропорционально учебной-преподавательской работе - педагогической нагрузке);

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 %.

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

4.2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.2.5.1. Работникам учреждений образования (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 стимулирующая надбавка за выслугу лет 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 %.

Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

4.2.5.2. Работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 1 пункта 4.2.5. настоящего Положения, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности, устанавливаются следующие размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (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.

4.2.6 Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень.

4.2.6.1. 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

Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

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

Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за почетное звание устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

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

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

4.2.7.1. 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.

4.2.7.2. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения 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. Для педагогических работников повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

4.2.7.3. Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

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

4.2.8. Дополнительные выплаты стимулирующего характера

4.2.8.1. Во исполнение постановления администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11.12.2013г. № 1742 и Положения «О дополнительных денежных выплатах стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район» работникам учреждения осуществляется денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц

Денежные выплаты носят дополнительный характер и назначаются отдельным работникам ДШИ независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

4.2.8.2. Единовременное денежное вознаграждение победителям конкурсного отбора «Лучший работник культуры Гулькевичского района. Единовременное денежное вознаграждение выплачивается победителям конкурсного отбора лучших работников учреждений культуры и дополнительного образования культуры и искусства, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район, определенных в соответствии с постановлением № 204.

Размер единовременного денежного вознаграждения - 20000 рублей.

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

Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Гулькевичский район.

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.

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

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

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

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

4.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор ДШИ вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.9. Стимулирующие надбавки отменяется при ухудшении качества работ, несвоевременном выполнении задания, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора.

4.9.1. Отмена стимулирующих надбавок производится в следующих случаях:

окончание срока действия надбавок;

снижение качества выполняемой работы, за которое были определены надбавки;

отказ (письменный) работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;

прекращение ведения работ, за которые были определены надбавки;

длительное отсутствие работника по болезни или по уходу за больным (при предоставлении листка нетрудоспособности), в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы;

в случаях обоснованных жалоб родителей на действие преподавателя или сотрудника учреждения;

в случае взысканий за нарушение трудовой дисциплины (замечание, выговор);

в связи с внесением изменений в настоящее Положение;

в связи с отсутствием финансовых возможностей учреждения на выплату надбавки.

4.10. Премияльные выплаты.

4.10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
премия к профессиональным праздникам.

4.10.2. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.10.2.1. 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;

успехи в подготовке учащихся к конкурсам, выставкам и фестивалям;

участие в творческих педагогических коллективах;

за подготовку учащихся, поступивших в профильные ССУЗы и ВУЗы;

другие показатели.

4.10.2.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.10.2.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

4.10.3. **Премия 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.

4.10.4. **Премия к профессиональным праздникам** выплачивается работникам учреждения единовременно к профессиональным праздникам по профилю деятельности учреждения: «День Учителя» и «День работника культуры».

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к профессиональным праздникам не ограничена.

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

4.10.6. Выплата премий работникам утверждается приказом директора.

4.10.7. Премия начисляется за фактически отработанное время.

4.10.8. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в армию, поступлением на учебу, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время.

4.10.9. Работникам, впервые или вновь поступившим на работу и проработавшим неполный месяц, премия выплачивается с учетом отработанного времени и результатов работы.

4.11. Отдельным категориям работников учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя, 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 отделом культуры 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 учреждения, установленным приложением 2 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Гулькевичский район», 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. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 15 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя (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.

5.6. Кратность устанавливается приказом отдела культуры с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

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

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами III, IV Положения.

5.9. Отдел культуры может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом культуры.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению отдела культуры 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 администрации муниципального образования Гүлькевичский район.

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

5.10. 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 отделом культуры.

VI. ПОЧАСОВАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Основания применения почасовой оплаты

Стандартным порядком заработная плата педагогических работников определяется проведенной тарификацией – программными часами, дополнительными курсами и факультативами, иной учебной нагрузкой и целевыми показателями. Тарифицированный размер заработной платы постоянен в течение рабочего года, не зависит от нагрузки в конкретном месяце работы и пропорционален только фактически отработанному времени.

6.2. В отдельных случаях рассчитывается и оплачивается каждый час работы педагогического работника, это случаи:

- замещения, когда преподаватель выполняет нагрузку своего отсутствующего коллеги, например, из-за болезни или по иной причине.

Почасовая оплата замещения применяется при сроке не более двух месяцев, в противном случае такое замещение необходимо тарифицировать;

- педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии, что она осуществляется с согласия работодателя (п.п. «в» п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В этом случае к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение на условиях почасовой оплаты с установленным объемом учебной нагрузки в рамках указанного количества часов и соответствующей оплатой. При превышении названного объема педагогической нагрузки с работником следует заключить договор совместительства.

6.3. Оплата замещения

6.3.1. Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей и концертмейстеров оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации (п. 2.7 приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601).

6.3.2. При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы тарифной ставки (должностного оклада) за месяц педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю,

среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, 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 тарификацию.

6.3.4. В месячную ставку для расчета оплаты часов замещения включаются надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и стаж, доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю.

6.3.5. Контроль проведения замещения осуществляется учебной частью учреждения и фиксируется в соответствующем журнале, таблице, то есть документе, установленном для этих целей самим учреждением.

6.4. Оплата педагогической работы не более 300 часов в год

6.4.1. Привлечение к педагогической работе в объеме не более 300 часов в год с почасовой оплатой не является совместительством.

6.4.2. Если дополнительную педагогическую работу выполняет лицо, с которым у работодателя уже заключен трудовой договор, выполнение такой работы может быть оформлено в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ, которая допускает поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Дополнительная работа поручается путем совмещения профессий (должностей) (например, в случае привлечения к педагогической работе сотрудников административно-управленческого персонала (должность заместителя директора по УВР совмещается с должностью преподавателя)), а также путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ). В письменном соглашении с работником указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты (ч. 3 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ) – количество часов педагогической работы и стоимость часа. Он будет рассчитываться по правилам, изложенным выше.

6.5. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

7.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь по заявлению работников при наличии экономии средств фонда оплаты труда:

в связи с рождением ребенка в размере 5000 руб.;

в случае смерти близких родственников в размере 5000 руб.;

на дорогостоящее лечение при предоставлении соответствующих документов;

при рождении ребенка в размере 5000 руб.;

при затруднительном материальном положении в размере 5000 руб.;

к юбилейным датам - 55 лет женщинам, 60 лет мужчинам до 1 оклада; сотрудникам, обучающимся заочно в ВУЗах (первое высшее образование в сфере культуры и искусства) 1 раз в год до 1 оклада.

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором ДШИ, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.1.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор ДШИ на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает отдел культуры.

7.2. К рассмотрению на премирование, доплаты и надбавки подлежат кандидатуры преподавателей и работников учреждения, которые соответствуют требованиям настоящего Положения, Устава, Коллективного договора, «Правил внутреннего трудового распорядка», которые образцово выполняют свои должностные обязанности.

Оценку качества работы определяют администрация школы совместно с профсоюзным комитетом

7.3. Преподаватели и работники школы имеют право получать премии и надбавки по нескольким пунктам настоящего Положения.

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты к должностным окладам устанавливаются приказом директора школы на определенный период времени или за выполнение конкретной работы, как основным работникам, так и работникам по совместительству.

7.5. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным данной должности.

7.6. Все предусмотренные выплаты могут осуществляться как в течение года, так и в конце года при подведении итогов, в зависимости от наличия денежных средств.

7.7. Все доплаты, надбавки и премии устанавливаются только при наличии денежных средств. При их отсутствии администрация и профсоюзный комитет вправе использовать иные методы поощрения, предусмотренные настоящим Положением, Уставом ДШИ.

При недостаточном фонде оплаты труда руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом может установить другие суммы стимулирующих и премиальных выплат.

7.8. Не принимаются к рассмотрению представления к поощрению: работники учреждения, имеющие административные взыскания за нарушение должностных обязанностей, ПВТР, Устава школы в течение учебного года.

7.9. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

7.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДШИ услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

7.13. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.14. Настоящее «Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств пос. Кубань муниципального образования Гулькевичский район» разработано администрацией МБУДО ДШИ пос. Кубань совместно с профсоюзным комитетом (представительный орган от коллектива работников), заслушано и обсуждено на общем собрании работников учреждения и подписано от имени коллектива уполномоченными представителями, а от имени администрации – директором МБУДО ДШИ пос. Кубань.

Протокол № 2 от «01» марта 2024 г.

Директор МБУДО ДШИ пос. Кубань

Е.В. Исагулова

Председатель профсоюзного комитета

Н.П. Бондаренко

Секретарь профсоюзного комитета

А.И. Лысенская