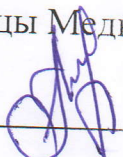


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБУ ДО «ДМШ
ст-цы Медведовской»


И.Р. Серeda

« 1 » Апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДМШ ст-цы
Медведовской»


А.А. Редкоборода

« 1 » Апреля 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
в коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа станицы Медведовской»
муниципального образования Тимашевский район
с "25" сентября 2023г. до "24" сентября 2026 г.

(зарегистрирован 25 сентября 2023 г. №44/23-Н Государственным казенным
учреждением Краснодарского края «Центр занятости населения Тимашевского
района»)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Тимашевского района»	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата " 19 " <u>апреля</u> 2024 г. № <u>44/23-Н</u>	
Наг. отдела <u>Ольга Николаевна</u>	
наименование должности, подпись, Ф И О	

Приложение № 2 к коллективному договору МБУ ДО «ДМШ ст-цы Медведовской» изложить в следующей редакции:

Приложение № 2
к коллективному договору МБУ ДО
«ДМШ ст-цы Медведовской»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБУ ДО «ДМШ
ст-цы Медведовской»


_____ И.Р. Серeda
« 1 » Апреля 2024г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «ДМШ ст-цы
Медведовской»


_____ А.А. Редкобородая
« 1 » Апреля 2024г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа станицы Медведовской»
муниципального образования Тимашевский район**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДМШ ст-цы Медведовской» разработано в соответствии со статьей 144 ТК РФ, разработанного в соответствии с:

-постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 01.04.2024 г. № 365 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район» и включает в себя:

Порядок и условия оплаты труда

Продолжительность рабочего времени педагогических работников.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

Другие вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. 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.

В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего образования, установленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (базовый должностного оклада), ставки заработной платы (далее оклада) работника, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Школа предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово - хозяйственной деятельности Школы на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании Школы, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

2.6. Школа за счет и в пределах средств направляемых на оплату труда за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, самостоятельно устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзной организации МБУ ДО «ДМШ ст-ца Медведовской»).

2.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в МБУ ДО «ДМШ ст-ца Медведовской» системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

-доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

-системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором (ст.135 ТК РФ), соглашениями, иными нормативно

- правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются согласно штатного расписания и увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края.

2.8. Выплаты заработной платы в Школе производятся путем перечисления на банковскую карту работника 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала/ст.136 ТК РФ/.

2.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами /ст. 137,138 ТК РФ/.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника/ст.140 ТК РФ/.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.12. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, квалификации, сложности выполняемой работы, качества труда и максимальным размером не ограничивается /ст. 132 ТК РФ/.

2.13. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда

оплаты труда работников Школы за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников.

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников организаций дополнительного образования (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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», других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.2. Ставки заработной платы, устанавливаются за 18 часов преподавательской работы, 24 часа концертмейстерской работы в неделю в соответствии с квалификационной характеристикой.

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников Школы, состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю (по тарификационному списку) и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В таком же порядке определяется месячная заработная плата: а) педагогическим работникам за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; б) педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

3.4. На начало учебного года по согласованию с отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район Школа составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

3.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение

заработной платы не производится. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанной нагрузке.

3.6. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим форс-мажорным основаниям, оплата труда педагогическим работникам и лицам из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3.8 Условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

3.8.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты одного часа 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

3.8.2. 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.

3.8.3. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

3.8.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в Школу, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются Школой самостоятельно.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям) относятся:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

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.

Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

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

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.1.1. 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, 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 устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

5.1.2. 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, 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.

5.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

5.2.1. 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 %.

5.2.2. работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 4.2.1. пункта 4.2 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 может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

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

5.3.1 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;

4.3.2. 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.

5.4. Выплаты стимулирующего характера (далее — выплаты) в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с перечнем отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (постановление администрации муниципального образования Тимашевский район №2214 от 16.10.2013 года «О порядке и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район) в который входят:

- педагогические работники
- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал: секретарь учебной части, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений

5.4.1 Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

-при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

-при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

5.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

5.4.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат установленных приказом №1601, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

5.4.4. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

5.5 Переменные стимулирующие выплаты предусмотрены для основных педагогических работников и, педагогических работников работающих по внутреннему совместительству в МБУ ДО «ДМШ ст-цы Медведовской»

5.5.1. Расчет переменных стимулирующих выплат:

Расчет переменных выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу производится ежемесячно, либо по результатам работы за несколько месяцев (период) на основании предоставленных педагогическим работником документов в соответствии с критериями и показателями качества труда работников для определения выплат стимулирующего характера по 1 или нескольким показателям. (Пункт 4.5.5 настоящего положения)

Расчет выплат работнику производится путем умножения общего количества получившихся баллов на стоимость 1 балла. Стоимость одного балла равна делению сложившегося фонда экономии на общее количество баллов работников за период.

5.5.2. Порядок установления переменных выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу:

В учреждении формируется комиссия распределению переменных стимулирующих выплат педагогическому персоналу учреждения (далее Комиссия) из 5 человек, из числа педагогического персонала. Она избирается на общем собрании работников учреждения (или педагогическом совете) и утверждается приказом директора. Председателем комиссии является директор МБУ ДО «ДМШ ст-цы Медведовской».

Выплаты стимулирующего характера педагогическому персоналу устанавливаются по критериям и показателям качества труда работников для определения выплат стимулирующего характера, Основанием для выплат стимулирующего характера является пакет подтверждающих документов собранных педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных настоящим Положением критериев. Пакет подтверждающих документов по итогам работы за период предоставляется педагогическим работником в Комиссию.

В Комиссию в обязательном порядке включается председатель профсоюзной организации.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов. Решения Комиссии по определению стимулирующих выплат педагогическому персоналу учреждения принимаются большинством голосов присутствующих на заседании. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Комиссия осуществляет оценку представленных подтверждающих документов в части соблюдения установленных критериев.

Произведенный Комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, а также членами комиссии.

Комиссия имеет право проводить собеседование с педагогическими работниками в целях уточнения информации по критериям.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся вместе с заработной платой.

5.5.3. Размер переменных выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу может быть снижен до 50% за недобросовестное исполнение должностных обязанностей в следующих случаях:

- за неучастие в мероприятиях;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение исполнительской дисциплины;
- за ослабление контроля по охране жизни и здоровья детей в учреждении;
- за случаи травматизма учащихся;
- за наличие обоснованных жалоб на работника;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании Комиссии. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за отчетный период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования рассматривается в индивидуальном порядке, оформляется приказом директора с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

К педагогическому персоналу, имеющему дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные данным Положением, не применяются.

5.5.4. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности Комиссией, он вправе подать апелляцию.

Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и сумм, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на котором в обязательном порядке присутствует работник, подавший апелляцию.

В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

5.5.5 Критерии и показатели качества труда работников для определения переменных выплат стимулирующего характера:

5.5.5.1 Критерии и показатели качества труда преподавателя для определения переменных выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Критерии и показатели	Бал лы	Форма отчетности
1 Обеспечение качественного образования:			
1.1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	1	Справка заместителя директора
1.2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и социальных партнеров.	1	Справка заместителя директора
1.3	Сохранение контингента	3	Информация заместителя директора
2 Личный вклад в повышение качества образования:			
2.1.	Участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, методических советах и др. профессиональных мероприятиях различного уровня (сертификат, благодарность) в качестве докладчика		Подтверждающие документы (приказ, конспект, протокол, разработка выступления и др.)
	на уровне учреждения	3	
	на муниципальном уровне	5	
	на зональном уровне	10	
	на региональном уровне	15	
2.2.	Участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, методических советах и др. профессиональных мероприятиях различного уровня (сертификат, благодарность) в качестве докладчика		Подтверждающие документы (приказ)
	на уровне учреждения	1	
	на муниципальном уровне	2	
	на зональном уровне	3	
	на региональном уровне	4	
2.3.	Публикации в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы, размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах		Список публикаций, подтверждающие документы (сертификаты, справки, копии разработок и др.).
	на сайте образовательной организации	1	
	на муниципальном уровне	4	
	на зональном уровне	6	
	на региональном уровне	8	
	на федеральном уровне	10	
	размещение методических материалов в сетевых сообществах	2	

2.4.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области: разработка и защита инновационного образовательного проекта; внедрение инновационного образовательного проекта.	3	Подтверждающие документы
2.5.	Участие в профессиональных конкурсах (педагогических, методических, по профилю деятельности):		Подтверждающие документы
	на уровне учреждения	2	
	на муниципальном уровне	4	
	на зональном уровне	6	
	на региональном уровне	8	
	на федеральном уровне	10	
	в сети интернет	2	
2.6.	Экспертная деятельность (работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях; участие в экспертных группах по аттестации, аккредитации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов)		Подтверждающие документы
	на уровне учреждения	2	
	на муниципальном уровне	3	
	на зональном уровне	5	
	на региональном уровне	7	
	в сети интернет	2	
3 Применение ИКТ, в том числе сетевых и дистанционных технологий			
3.1.	Наличие и качество сайта (или странички на сайте учреждения), своевременность его обновления	1	Скриншоты страниц, копии СМИ
3.2.	Участие в деятельности сетевых профессиональных сообществ и методических объединений	1	
4. Выявление и развитие у учащихся способностей к научной, творческой, деятельности			
4.1.	Участие учащихся в конкурсах, концертах, фестивалях и иных мероприятий		Подтверждающие документы (дипломы, приказы об итогах и др.)
	на уровне учреждения	1	

	на муниципальном уровне	4	
	на зональном уровне	6	
	на региональном уровне	8	
	на федеральном уровне	10	
4.2	Победители (призеры) в конкурсах и иных мероприятиях		Подтверждающие документы (дипломы, приказы об итогах и др.)
	на муниципальном уровне	5	
	на зональном уровне	10	
	на региональном уровне	15	
	на федеральном уровне	20	
	на международном уровне	25	
	в сети интернет	5	
4.3.	Организация обучения детей и подростков:		Подтверждающие документы
4.3.1	с ограниченными возможностями здоровья	1	
4.3.2	находящихся на различных видах учета	1	
5.Участие в воспитательной работе:			
5.1.	Организация воспитательных мероприятий (экскурсии, поездки, игровые программы, концерты и т.д.)	5	Подтверждающие документы (фото, отчет)
5.2.	Участие в мероприятиях, социально-значимых акциях.	2	Подтверждающие документы (приказ на выезд, фото, отчет)

5.5.5.2 Критерии и показатели качества труда концертмейстера для определения переменных выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы	Форма отчетности
1.	Выступление в составе педагогических исполнительских коллективов	3	Выступление в качестве концертмейстера или солиста ансамбля.
2.	Общественное признание. Грамота «Лучший концертмейстер» (или благодарность, грамота за проф. мастерство)	1	Школьный уровень.
		2	Зональный уровень.
		3	Краевой, международный.
3.	Повышение имиджа и статуса ОУ	3	Упоминание в СМИ, профильных интернет-сайтах о концертных выступлениях или деятельности концертмейстера.

4.	Обучение на КПК или прохождение профессиональной переподготовки	2	Свидетельство, сертификат, диплом.
----	---	---	------------------------------------

5.6 Премияльные выплаты:

5.6.1. 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;

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; другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.6.2. 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.

5.6.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно 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.

5.7. 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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику 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.

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

5.10. 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.

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

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

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

6.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений 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».

6.3. 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 муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский 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.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.5. 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.

6.6. Кратность устанавливается приказом Отдела культуры с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности; объема и качества оказываемых муниципальным бюджетным учреждением услуг (выполняемых работ); масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

6.7. 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.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 4,5 Положения.

6.9. Отдел культуры может устанавливать руководителям 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 Губернатора Краснодарского края.

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

6.10. 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.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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 Отдел культуры.

Перечень оснований для предоставления единовременной материальной помощи работникам:

7.1.1 Продолжительное и тяжелое заболевание работника или близких членов его семьи до 5000,00 руб.

7.3.2 Юбилейная дата со дня рождения работника (30,35,40,45,50,55,60,65,70,75 лет) до 5000,00 руб.

7.3.3 Смерть близкого члена семьи до 5000,00 руб.

7.3.4 Бракосочетание работника до 5000,00 руб.

7.3.5 Рождение ребенка до 5000,00 руб.

7.3.6 Трудная жизненная ситуация (ситуация, которая объективно нарушает жизнедеятельность семьи в связи с определёнными обстоятельствами) до 10000,00 руб.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

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

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

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

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

7.11. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, 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.

22 (ybaqat qda)

Директор МБУ ДО

А.А. Редкобородая