

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

«03» июня 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МБУДО ДХШ № 3
города Сочи

Т. С. Костоусова

«03» июня 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА № 3 ГОРОДА СОЧИ, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 1 июня 2012 года N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", на основании Постановления администрации города Сочи от 23 декабря 2008 года N 1280 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи", в целях дифференциации оплаты труда работников в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи (далее - организации).

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения;
- Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, подведомственного управлению культуры администрации города Сочи (приложение N 1 к настоящему Положению);
- Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, подведомственного управлению культуры администрации города Сочи (приложение N 2 к настоящему Положению);
- Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи (приложение N 3 к настоящему Положению);
- Перечень профессий рабочих муниципального бюджетного учреждения дополнительного

образования детская художественная школа № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи (приложение № 4 к настоящему Положению);

- Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры города Сочи (приложение № 5 к настоящему Положению).

1.4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается учреждением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Сочи;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Сочи;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации (выборного представительного органа работников учреждения).

1.6. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклад) работника учреждения (далее - работник), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов 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.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Организация 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.

1.8. 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.

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

Формирование фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера в размере не менее 30% от планового фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений по видам экономической деятельности "Культура" не может превышать 40%.

1.10. На основе настоящего Положения муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи разрабатывает с учетом мнения представительного органа работников учреждения положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений составляют:

N п/п	Перечень групп должностей	Базовый оклад, рублей
с 1 октября 2015 года		
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	4803
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	5443
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"	6723
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений"	7365

Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, не указанные в абзаце первом и таблице абзаца первого настоящего пункта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ и составляют:

N п/п	Перечень групп должностей	Базовый оклад, рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих первого уровня"	4168
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих второго уровня"	4238
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности служащих третьего уровня"	4663
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	6357

	"Должности служащих четвертого уровня"	
--	--	--

(Таблица составлена по базовым окладам, действующим с 1 января 2015 года)

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады работникам по занимаемым должностям с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ образует новый оклад и учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. При образовании нового оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по ПКГ отражены в приложении N 3 к настоящему Положению.

Базовые оклады заместителей руководителя структурных подразделений организаций рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже базовых окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.3. Базовые оклады отраслевых работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, в зависимости от разряда выполняемых работ.

2.4. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, перечисленным в приложении 4 к настоящему Положению, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.5. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи самостоятельно устанавливает размеры окладов рабочих с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Установление оклада и компенсационных выплат работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других отраслей, осуществляется согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Стимулирующие выплаты таким работникам производятся по условиям оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи, в котором они работают.

2.7. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и в сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детская художественная школа № 3 города Сочи показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО ДХШ № 3 города Сочи может быть предусмотрено установление работникам организации следующих выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу;
- стимулирующие надбавки;
- премии;

другие виды выплат стимулирующего характера в случае, если они установлены муниципальными правовыми актами.

Денежные выплаты стимулирующего характера, определенные в целях стимулирования отдельных категорий работников МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждений культуры, дополнительно назначаются работникам независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц.

При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном соотношении.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей

(профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, устанавливаемых настоящим пунктом.

3.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МБУДО ДХШ № 3 города Сочи с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных организацией на оплату труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя МБУДО ДХШ №3 города Сочи;

руководителям структурных подразделений МБУДО ДХШ №3 города Сочи, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МБУДО ДХШ № 3 города Сочи.

Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, стимулирующие выплаты исчисляются пропорционально объему педагогической нагрузки, за исключением выплат, устанавливаемых в абсолютном значении.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО ДХШ № 3 города Сочи может быть предусмотрено установление к окладам работников следующих повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, пропорционально объему педагогической нагрузки.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

N п/п	Виды квалификационной категории	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - 3.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование "ведущий", "старший".

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО ДХШ № 3 города Сочи может быть предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

3.9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоены ученая степень, почетное звание.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова "Заслуженный...";

20% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова "Народный...".

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.10. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за звание "Народный самодеятельный коллектив", "Образцовый художественный коллектив"

- руководителям коллективов.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500% оклада.

3.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБУДО ДХШ № 3 города Сочи в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

N п/п	Количество проработанных лет	Рекомендуемый размер надбавки, в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБУДО ДХШ № 3 города Сочи могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником.

3.13. Премия по итогам работ за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В организации одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

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 организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

3.14. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город-курорт Сочи;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Сочи, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Главы города Сочи.

Рекомендуемый размер премии за качество выполняемых работ - до 5 окладов.

3.15. Премия в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам организации единовременно.

3.16. Премии, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период

пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБУДО ДХШ №3 города Сочи, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за специфику работы в отдельных образовательных организациях, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар;
- 4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 5) за выполнение работ различной квалификации;
- 6) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- 7) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 8) за сверхурочную работу;
- 9) за работу в ночное время;
- 10) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 11) за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- 12) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 13) денежная компенсация педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами города Сочи.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организаций, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25% от оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается управлением культуры администрации города Сочи.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Выплата за специфику работы устанавливается педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций.

Размер выплаты - от 15% от оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20% части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе 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.

4.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника: минимальный размер выплат – от 4 %, максимальный размер – не устанавливается.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи, установлен в приложении N 5 к настоящему Положению.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи.

5.4. С учетом условий труда руководителю МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, заместителям

руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, в том числе премирование руководителя МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленными приказом управления культуры администрации города Сочи показателями эффективности работы организации.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются управлением культуры администрации города Сочи в трудовой договор с руководителем организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, в том числе выплаты за счет экономии фонда оплаты труда организации, устанавливаются приказом управления культуры администрации города Сочи.

Руководителю МБУДО ДХШ № 3 города Сочи может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает начальник управления культуры администрации города Сочи на основании письменного заявления руководителя организации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание МБУДО ДХШ № 3 города Сочи формируется и утверждается руководителем МБУДО ДХШ № 3 города Сочи пределах фонда оплаты труда, по согласованию с управлением культуры администрации города Сочи.

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

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

В штаты организаций могут входить должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками организации соответствующих видов работ.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация. Перечень должностей работников основного персонала утверждается приказом управления культуры администрации города Сочи.

6.2. Руководитель МБУДО ДХШ № 3 города Сочи имеет право делегировать руководителю филиала организации полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала организации в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала организации.

6.3. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем МБУДО ДХШ № 3 города Сочи с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Работникам МБУДО ДХШ № 3 города Сочи может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МБУДО ДХШ № 3 города Сочи.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБУДО ДХШ № 3 города Сочи на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБУДО ДХШ № 3 города Сочи несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА № 3 ГОРОДА СОЧИ,
НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
СОЧИ

1. Месячная заработная плата педагогических работников МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи (далее - организация), состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, 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:

педагогическим работникам за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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.

2. На начало учебного года по согласованию с управлением культуры администрации города Сочи МБУДО ДХШ № 3 города Сочи составляет и утверждает тарификационный список на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы.

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

Форма тарификационного списка работников утверждается приказом управления культуры администрации города Сочи.

3. 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.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц 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.

к Положению
об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
организаций дополнительного
образования детей, находящихся
в ведении управления культуры
администрации города Сочи

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА № 3 ГОРОДА СОЧИ,
НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
СОЧИ**

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного детского художественного образования № 3 города Сочи, находящегося в ведении управления культуры администрации города Сочи, применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
при оплате 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (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.

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

2. 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 образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются организацией самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

3. Часы учебной практики (пенэра) учащихся МБУДО ДХШ № 3 города Сочи, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом организации, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

Часы пенэра, выданные преподавателем сверх установленной ему учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно как разница между фактически выданными часами и часами основной учебной нагрузки.

Расчет часов пенэра для отражения в тарификационном списке педагогических работников производится в следующем порядке:

N	Наименование операции	Пример
---	-----------------------	--------

п/п		
1.	Определение общего количества групп, проходящих пленэр	25 гр.
2.	Определение количества единиц преподавателей, проводящих пленэр	13 ед.
3.	Определение общего количества часов путем умножения нормы часов пленэра (56 часов за 2 недели) на количество групп	56 час. x 25 гр. = 1400 час.
4.	Определение фонда оплаты труда за проведение учебной практики пленэра на год	1088 x 86,47 = 94079,36 руб. 1218 x 64,85 = 78987,30 руб.

Расчет часов пленэра организация производит с учетом увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение N 3
к Положению
об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
организаций дополнительного
образования детей, находящихся
в ведении управления культуры
администрации города Сочи

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ
(БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ
ШКОЛА № 3 ГОРОДА СОЧИ,
НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
СОЧИ

№ п/п	Наименование ПКГ	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	Секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательной организации	0,06
3.	Должности педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель, старший методист	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
4.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей	0,05

5.	Должности служащих первого уровня	
5.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик	0,00
5.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
6.	Должности служащих второго уровня	
6.1.	1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством	0,04
6.2.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
6.2.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
6.3.	3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела	0,15
6.3.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	0,13
6.4.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
6.5.	5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка)	0,2
7.	Должности служащих третьего уровня	
7.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер (всех наименований), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
7.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
7.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
7.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2
7.5.	5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

8.	Должности служащих четвертого уровня	
8.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела, руководитель службы охраны труда	0,00
8.2.	2 квалификационный уровень: главный (инженер, экономист), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	0,1
8.3.	3 квалификационный уровень: руководитель (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА № 3
ГОРОДА СОЧИ,
НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ**

1. Перечень отраслевых профессий рабочих

Бутафор; костюмер; видеотекарь; водитель; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулирующий смычковых инструментов; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; оператор видеозаписи; осветитель; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей; реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; фотограф.

2. Перечень общих профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: газосварщик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; курьер; машинист (кочегар) котельной; оператор видеозаписи; оператор котельной; плотник; подсобный рабочий; садовник; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотограф
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; газосварщик; контролер-кассир; машинист (кочегар) котельной; оператор

	видеозаписи; оператор котельной; плотник; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; фотограф
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, газосварщик; оператор видеозаписи; оператор котельной; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; фотограф; электрогазосварщик
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих
