

СОГЛАСОВАНО:

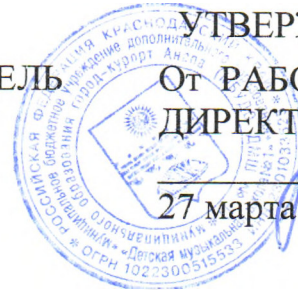
От РАБОТНИКОВ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПК МБУДО ДМШ № 1

И.П. Бакланова
27 марта 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:

От РАБОТОДАТЕЛЯ
ДИРЕКТОР МБУДО ДМШ № 1

М.И. Сизова
27 марта 2024 года

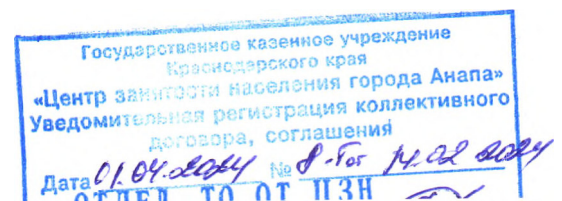


**Дополнительное соглашение к коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №1»
муниципального образования город-курорт Анапа**

принятому на собрании трудового коллектива протокол № 3 от 27.03.2024 года
уведомительная регистрация коллективного договора № 8 – Г от 14.02.2024 года

Общим собранием трудового коллектива протокол № 3 от 27 марта 2024
года решили:

В соответствии со статьями 130, 134 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа № 551 от 26.03.2024 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» внести изменения в Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» муниципального образования город-курорт Анапа» и изложить в следующей редакции:



Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК
МБУДО ДМШ № 1 муниципального
образования г-к Анапа

И.П. Бакланова
«27» марта 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:
ДИРЕКТОР МБУДО ДМШ № 1
муниципального образования
г-к Анапа



М.И. Сизова
«27» марта 2024 года

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1»
муниципального образования город-курорт Анапа.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 26.03.2024 года № 551 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа»;

– Уставом Учреждения;

– Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования город-курорт Анапа, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение включает в себя:

– минимальные размеры базового оклада (базового должностного оклада), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– ставок заработной платы;

– выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

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

1.9. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного в Краснодарском крае.

Установленный размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для определения всех тарифных ставок и базовых должностных окладов всем категориям работников.

1.11. Работодатель производит в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

1.12. Заработная плата повышается со дня вступления нормативного акта, устанавливающего величину прожиточного минимума.

1.13. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из оклада, который определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) (далее – ставки), 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, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В таком же порядке определяется месячная заработная плата:

- педагогическим работникам за работу в учреждении, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими показателями.

Почасовая оплата труда педагогическим работникам учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не дольше двух месяцев;

– при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

1.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск). Являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, отмены (приостановки) занятий, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

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

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.

1.16. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) как правило в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении

работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

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

2.3. Минимальные размеры базовых окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад (базовых должностных окладов) (рублей)
		с 1 марта 2024
1.	Должности работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня	
	Секретарь	8 365
	Программист	8 875
2.	Должности работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня	
	Библиотекарь	14 480
3.	Заведующий хозяйством	8 703
4.	Преподаватель	13 775
5.	Концертмейстер	13 524
6.	Педагог-психолог	13 649
7.	Методист	13 649
8.	Настройщик пианино и роялей 6 разряда	10 691
9.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
	Дворник 1 разряд	8 121
10.	Вахтер 1 разряд	8 121
11.	Уборщик служебных помещений 1 разряд	8 121
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 1 разряд	8 121
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 1	8 121

разряд	
--------	--

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

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

2.6. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы, на отделении приносящей доход деятельности, определяются учреждением самостоятельно.

2.7. Минимальные размеры базовых (должностных) окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления, и размерами фактически выплачиваемых в учреждении 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 в целях установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

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

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

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

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Выплаты работникам основного персонала, работающим в сельской местности.

Основному персоналу, работающему в учреждении, расположенных в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по педагогическим работникам – в размере 2500 рублей, пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе) в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Анапа), учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, учебной нагрузке (преподавательской работе) работникам учреждения, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город-курорт Анапа.

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

4.1.1.2. Выплаты за специфику работы.

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

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

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

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, учебной нагрузке (преподавательской работе) работникам учреждения.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.2.1. Работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования (преподаватели, методист, концертмейстер, директор, заместители директора по учебной, по учебно-воспитательной работе):

- 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 %.

4.1.2.2. Работникам учреждения, не вошедшим в подпункт 4.1.2.1 пункта 4.1.2 настоящего Положения, – в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности:

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

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учебной нагрузке за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в целях стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

- 25 % – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

20 % – при наличии высшей квалификационной категории;

15 % – при наличии первой квалификационной категории.

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % – за почетные звания «Заслуженный», «Почетный»;

20 % – за почетное звание «Народный».

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

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год), выплачивается в целях 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.

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

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

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

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (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 об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Управлением в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба Управления и особенностей деятельности, и значимости учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования город-курорт Анапа, установленным приложением 2 к «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» утвержденного постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26.03.2024 №551, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

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

5.6. Кратность устанавливается приказом Управления с учетом:

- общественной значимости результатов деятельности учреждения;
- объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

- масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя учреждения, его заместителей.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.9. Управление может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных Управлением.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению Управления может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

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

5.10. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Управлением.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения.

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

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

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

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

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

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

– за работу в ночное время;

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

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, 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 федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

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

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры базовых окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры базовых окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Выплаты стимулирующего, компенсационного характера и премии по данным должностям выплачиваются на общих основаниях предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

6.10. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (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.

6.11. Данное положение может быть дополнено или изменено в связи с изменениями законодательства Российской Федерации.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №1»
муниципального образования город-курорт Анапа

Протокол № 3

Общего собрания работников МБУДО ДМШ № 1

27.03.2024 года

город-курорт Анапа

Председатель – Бакланова И.П. – председатель профсоюзного комитета
МБУДО ДМШ № 1

Секретарь – Ручкина Н.Н.

Присутствовали работники МБУДО ДМШ № 1 в количестве 45 человек.

Повестка дня.

1. О внесении изменений к коллективному договору МБУДО ДМШ № 1 от 14.02.2024 года № 8 – Г. Доклад заместителя директора МБУДО ДМШ № 1 муниципального образования город-курорт Анапа Н.Н. Ручкиной.

1. Слушали: Доклад заместителя директора МБУДО ДМШ № 1 муниципального образования город-курорт Анапа Н.Н. Ручкиной об изменениях к коллективному договору МБУДО ДМШ № 1 от 14.02.2024 года № 8 – Г, в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» муниципального образования город-курорт Анапа», на основании постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа № 551 от 26.03.2024 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

Голосовали: «За» – 45 человек

«Против» – нет

«Воздержались» – нет

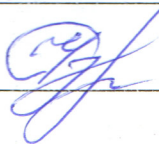
Решили: Внести изменения к коллективному договору МБУДО ДМШ № 1 от 14.02.2024 года № 8 – Г, в Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» муниципального образования город-курорт Анапа»

Председатель



И.П. Бакланова

Секретарь



Н.Н. Ручкина

Итого, пронумеровано

Н.И. Сизова

страниц

Директор МБУДО ДМШ № 1

МП

Сизова

М.И. Сизова

