

Приложение №2
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ №4

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной
Профсоюзной организации МБУ
ДО ДШИ №4



Романова А.В.

«13» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор
МБУ ДО ДШИ №4



Голодаева А.А.

«13» марта 2018 г.



Положение об оплате труда

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей

Детская школа искусств № 4

муниципального образования город-курорт Анапа

(в соответствии с постановлением администрации

муниципального образования город-курорт Анапа № 3347 от
24.07.2015 г. «О внесении изменений в постановление главы
муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября
2008 года №393 «Об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и образовательных
учреждений, подведомственных управлению культуры
администрации муниципального образования город-курорт
Анапа»

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 4» муниципального образования город-курорт Анапа, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала.

1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, руб.			
		с 1 января 2014 года	с 1 января 2015 года	с 1 января 2015 года	с 1 октября 2015 года
1	2	3	4	5	6
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 806	4 016	4 016	4 237
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4 312	4 550	4 550	4 801
3.	Должности руководителей структурных подразделений	5 835	6 156	6 156	6 495
4.	Должности педагогических работников	6 111	6 111	6 723	6 723

- Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы, на отделениях самокупаемости, определяются учреждением самостоятельно.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к базовым окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 – 5 настоящего раздела Положения

3. Повышающий коэффициент к базовому 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 руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента в %
1.	Высшая категория	20
2.	Первая категория	15
3.	Вторая категория	10

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

Размер повышающего коэффициента – 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального коэффициента к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 6 – 8 настоящего раздела Положения.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	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

8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада – за медаль «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа»; почетное звание «Почетный гражданин города-курорта Анапа», за достижения в области культуры;

- 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) и за почетное звание «Заслуженный работник культуры Кубани (России)», «Заслуженный артист Кубани (России)», «Заслуженный деятель искусств Кубани (России)»; (далее – «Заслуженный»);

- 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

9. Стимулирующая надбавка 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 работы;

- за применение в работе достижений науки передовых методов труда;

- за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых и иных мероприятий;

- 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 призовые места в краевых, российских, международных конкурсах, турнирах, чемпионатах, фестивалях-конкурсах;

- 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 руководителем учреждения на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада.

10. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

11. Работникам, занимающим указанные в пункте 10 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые размеры окладов с 1 октября 2014 года, рублей							
3 882	4 418	5 019	5 822	6 290	6 691	6 894	7 094
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые размеры окладов с 1 октября 2015 года, рублей							
4 096	4 661	5 296	6 143	6 636	7 060	7 274	7 485

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем МБОУ ДОД ДШИ № 4 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения.

2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем МБОУ ДОД ДШИ № 4 персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к базовому окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к базовым окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 – 7 настоящего раздела Положения.

5. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

6. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

7. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей.

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, утвержденным постановлением главы муниципального образования город – курорт Анапа от 28 ноября 2008 года №387 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа».

Кратность устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждениям услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа. Заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения(в соответствии с объемными показателями работы учреждения).

Применение поощрений осуществляется распоряжением администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

Могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным праздникам;
- премия к юбилею;

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденным органом исполнительной власти муниципального образования город – курорт Анапа, 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 работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

5) выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

размер выплаты – 25 процентов от оклада.

Выплата за работу в сельской местности производится, в учреждении, в подведомственном управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа производится согласно перечню специалистов основного персонала, утвержденных администрацией муниципального образования город – курорт Анапа.

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.

3. 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 выплат 5% от оклада.

4. 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 или приказом руководителя учреждения.

5. 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.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 -00 часов до 6-00 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 35 процентов части оклада за час работы работника.

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

7. Повышенная оплата за работу 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.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения.

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования, в подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденным органом исполнительной власти муниципального образования город – курорт Анапа, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным праздникам и юбилеям;

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия

выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя учреждения, иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплата премий по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам муниципальных учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда по решению работодателя, согласованному с главой муниципального образования город-курорт Анапа. При этом размер и порядок выплаты премий по результатам работы, в том числе с учетом показателей эффективности работы учреждения, определяются работодателем.

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.

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

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

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. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, 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 и главы муниципального образования город – курорт Анапа, свидетельством о занесении на доску почета муниципального образования город-курорт Анапа.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за получение призовых мест в профессиональных конкурсах, фестивалях.

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением кроме премий к профессиональным праздникам и юбилеям, учитываются в составе средней

заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. 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.

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.

2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

4. На основании постановления № 41, от 30.06.2003 года Министерства труда и социального развития для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей- месячная норма рабочего времени исчисляется установленной продолжительностью рабочей недели. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты допускается в объёме не более 300 часов в год. В случае, если замещение отсутствующего работника осуществлялось более 2-х месяцев, оплата труда за замещение производится со дня до начала замещения за все фактические часы преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

5. Для сотрудников учреждения, выезжающих в командировку за пределы Краснодарского края, суточный расход денежных средств может быть установлен в пределах 300 рублей. Оплата за проживание производится за счёт средств приносящей доход деятельности на основании предъявленных документов и тарифов.

6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, 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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных образовательных
учреждений, подведомственных
управлению культуры
администрации муниципального
образования город-курорт Анапа

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
муниципальных образовательных учреждений, подведомственных
управлению культуры администрации муниципального образования
город-курорт Анапа

1. Месячная заработная плата педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее-учреждения) состоит из оклада, который определяется путем умножения базового 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, выплат стимулирующего 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 другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условии совместительства;

педагогическим работникам, для которых данное учреждение 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 муниципального образования город-курорт Анапа учреждения составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы.

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

Форма тарификационного списка работников утверждается приказом управления культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

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 отработанным дням.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул обучающихся, а так же 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 течении 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных образовательных
учреждений, подведомственных
управлению культуры
администрации муниципального
образования город-курорт Анапа

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных управлению культуры администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не больше 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, 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 системе и деления полученного результата на (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяце в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществилось 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.

2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются учреждением самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

3. Часы учебной практики (пенэра) учащихся детских художественных школ и школ искусств, имеющих художественные отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом учреждения, 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:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1	2	3
1.	Определение общего количества групп, проходящих пенэра	25 гр.
2.	Определение количества единиц преподавателей, проходящих пенэра	13 ед.
3.	Определение общего количества часов путем умножения нормы часов пенэра (56 часов за 2 недели) на количество групп	$56 \text{ час.} * 25 \text{ гр.} = 1400 \text{ час.}$
4.	Определение количества часов, из расчета которых будет формироваться фонд оплаты труда преподавателей: необходимо определить количество часов пенэра, которые не будут оплачиваться (умножить количество единиц преподавателей, проводящих пенэра, на среднее количество	12 – количество часов в неделю на класс; Количество часов за две недели на один класс: $12 \text{ час.} * 2 \text{ нед.} = 24 \text{ час.}$ $13 \text{ ед.} * 24 \text{ час.} = 312 \text{ час.}$ $1400 - 312 = 1088 \text{ час.}$

	часов за две недели на один класс по учебному плану); из общего количества пленэрных часов вычесть полученное произведение	
5.	Определение стоимости одного часа путем деления размера должностного оклада преподавателя на норму часов преподавательской нагрузки в месяц	$6723 / (18 \text{ час.} * 4 \text{ недели}) = 93,38$ руб.
6.	Определение фонда оплаты труда за проведение учебной практики пленэра на год	$1088 * 93,38 = 101\,597,44$ руб.

Расчет часов пленэра для оплаты педагогической работы преподавателя производится по каждому преподавателю отдельно в следующем порядке:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1	2	3
1.	Определение количества групп у преподавателя	2 группы
2.	Определение ставки преподавателя за норму преподавательской работы	6723 руб.
3.	Определение нагрузки преподавателя по тарификации за две недели	15 час. в неделю $15 * 2 = 30$ час. за 2 недели
4.	Определение общего количества часов пленэра у данного преподавателя	$56 \text{ час.} * 2 \text{ группы} = 112 \text{ час.}$
5.	Определения количества часов, которые необходимо оплатить преподавателю	$112 \text{ час.} - 30 \text{ час.} = 82 \text{ час.}$
6.	Определение стоимости одного часа пленэра	$6723 / (18 * 4) = 93,38$ руб.
7.	Определение заработной платы преподавателя путем умножения суммы часов, полученной в пункте 5 настоящей таблицы на стоимость одного часа	$82 \text{ час.} * 93,38 = 7657,16$ руб.

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

№	Полное наименование должности, специальности, профессии, квалификации	Среднемесячная заработная плата (руб.)	Количество работников	Среднемесячные часы пленэра (ч.)
1	Директор	100000	1	100000
2	Заместитель директора	80000	1	80000
3	Начальник отдела	60000	1	60000
4	Специалист	40000	1	40000
5	Специалист	40000	1	40000
6	Специалист	40000	1	40000
7	Специалист	40000	1	40000
8	Специалист	40000	1	40000
9	Специалист	40000	1	40000
10	Специалист	40000	1	40000
11	Специалист	40000	1	40000
12	Специалист	40000	1	40000
13	Специалист	40000	1	40000
14	Специалист	40000	1	40000
15	Специалист	40000	1	40000
16	Специалист	40000	1	40000
17	Специалист	40000	1	40000
18	Специалист	40000	1	40000
19	Специалист	40000	1	40000
20	Специалист	40000	1	40000
21	Специалист	40000	1	40000
22	Специалист	40000	1	40000
23	Специалист	40000	1	40000
24	Специалист	40000	1	40000
25	Специалист	40000	1	40000
26	Специалист	40000	1	40000
27	Специалист	40000	1	40000
28	Специалист	40000	1	40000
29	Специалист	40000	1	40000
30	Специалист	40000	1	40000
31	Специалист	40000	1	40000
32	Специалист	40000	1	40000
33	Специалист	40000	1	40000
34	Специалист	40000	1	40000
35	Специалист	40000	1	40000
36	Специалист	40000	1	40000
37	Специалист	40000	1	40000
38	Специалист	40000	1	40000
39	Специалист	40000	1	40000
40	Специалист	40000	1	40000
41	Специалист	40000	1	40000
42	Специалист	40000	1	40000
43	Специалист	40000	1	40000
44	Специалист	40000	1	40000
45	Специалист	40000	1	40000
46	Специалист	40000	1	40000
47	Специалист	40000	1	40000
48	Специалист	40000	1	40000
49	Специалист	40000	1	40000
50	Специалист	40000	1	40000