

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников МБОУДОД «ДШИ»
МО город-курорт Геленджик
А.В. Кузнецова

«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУДОД «ДШИ» МО город-курорт Геленджик
А.В. Борщ

«___» _____ 20__ г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» муниципального образования город-курорт Геленджик (далее ДШИ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников ДШИ;

порядок и условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты руководителей ДШИ.

1.3. Система оплаты труда работников ДШИ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Геленджикской городской территориальной организации Профсоюза работников культуры.

1.4. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат являются обязательными для включения в трудовой договор

1.5. Оплата труда работников ДШИ, занятых по совместительству, осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников ДШИ, занятых на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Заработная плата конкретного работника ДШИ в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника ДШИ, полностью, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников ДШИ осуществляется в пределах фонда оплаты труда ДШИ на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части оплаты труда работников ДШИ может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ДШИ муниципальных услуг.

При оптимизации штатного расписания и сохранении объема предоставляемых муниципальных услуг фонд оплаты труда не уменьшается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений:

№	Наименование должностей	Минимальный размер оклада(руб)
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6148,0
2	Должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8360,0
3	Должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9606,0
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10949,0

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) 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
Минимальный размер окладов (руб)							
5573,0	6341,0	7205,0	8360,0	9029,0	9606,0	9894,0	10182,0

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Установление окладов (должностных окладов) медицинским, библиотечным и другим работникам, не относящимся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании город-курорт Геленджик.

Компенсационные и стимулирующие выплаты таким работникам учреждения производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры, искусства и досуга муниципального образования город-курорт Геленджик, утвержденными постановлением главы муниципального образования город-курорт Геленджик.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется уполномоченным лицом – руководителем отраслевого управления, а других работников, выполняющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением в форме учебного плана ДШИ.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений в сфере образования, установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.11. В период командировки дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно ст. 153 ТК РФ в не менее чем двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника. По желанию работника оплата указанных выходных дней командировки осуществляется в одинарном размере и одновременно к этому работнику в удобное для него время предоставляется один день отдыха за каждый выходной день без содержания. За каждый рабочий день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, дни нахождения в пути, работнику предоставляются суточные.

III. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Положением может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем ДШИ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы 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 повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию определяется путем умножения оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Работникам ДШИ, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается пропорционально отработанному времени.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и

его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из перечисленных оснований, имеющему большее значение.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу за ученую степень, почетное звание определяется путем умножения размера должностного оклада работника ДШИ на повышающий коэффициент.

3.5 Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и культуры.

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

Стимулирующая выплата за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 5% от оклада

- от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада

- свыше 10 лет – 15% от оклада.

3.6. Стимулирующую ежемесячную выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых 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.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 500%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. С целью повышения эффективности работы сотрудников ДШИ устанавливаются стимулирующие выплаты с применением показателей эффективности:

3.7.1. Стимулирующая выплата за количество учащихся детской школы искусств в соответствии с муниципальным заданием, отсутствие отсева учащихся выплачивается 1 раз в полугодие. Рекомендуемые размеры выплаты – $k = 0,05$;

3.7.2. Стимулирующая выплата за получение грантов, стипендий, премий международного, федерального, краевого, муниципального значения для учащихся и преподавателей за достижение положительных результатов в учебе и работе выплачивается 1 раз в год преподавателю. Рекомендуемые размеры выплаты – $k = 0,15$;

3.7.3. Стимулирующая выплата преподавателям (руководителям коллектива) за количество лауреатов, победителей, призеров международных, всероссийских, региональных краевых фестивалей конкурсов, учрежденных министерством культуры Российской Федерации, министерством культуры Краснодарского края выплачивается 1 раз в полугодие в следующих размерах:

- $k = 2,0$ – за 1 место в краевых конкурсах;
- $k = 1,0$ – за 2 место в краевых конкурсах;
- $k = 0,5$ – за 3 место в краевых конкурсах;
- $k = 0,3$ – за дипломанта краевого конкурса;
- $k = 0,5$ – за 1 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,3$ – за 2 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,2$ – за 3 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,1$ – за дипломанта на зональном конкурсе;

При участии в разных этапах одного конкурса учитывается только самый высокий результат.

Стимулирующая выплата за количество лауреатов, победителей, призеров международных, всероссийских, региональных краевых фестивалей конкурсов, учрежденных иными учредителями выплачивается 1 раз в полугодие в размерах

- $k = 0,05$ за 1 место;
- $k = 0,03$ за 2 место;
- $k = 0,02$ за 3 место;
- $k = 0,01$ за дипломанта;

Максимальное значение коэффициента – 2.

3.7.4. Стимулирующая выплата концертмейстерам, а также специалистам принимающим участие в подготовке солистов и творческих коллективов, за

количество лауреатов, победителей, призеров международных, всероссийских, региональных краевых фестивалей конкурсов, учрежденных министерством культуры Российской Федерации, министерством культуры Краснодарского края выплачивается 1 раз в полугодие в следующих размерах:

- $k = 1,0$ – за 1 место в краевых конкурсах;
- $k = 0,75$ – за 2 место в краевых конкурсах;
- $k = 0,5$ – за 3 место в краевых конкурсах;
- $k = 0,25$ – за дипломанта краевого конкурса;
- $k = 0,25$ – за 1 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,15$ – за 2 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,1$ – за 3 место на зональном конкурсе;
- $k = 0,05$ – за дипломанта на зональном конкурсе;

При участии в разных этапах одного конкурса учитывается только самый высокий результат.

Стимулирующая выплата за количество лауреатов, победителей, призеров международных, всероссийских, региональных краевых фестивалей конкурсов, учрежденных иными учредителями выплачивается 1 раз в полугодие в размерах

- $k = 0,025$ за 1 место;
- $k = 0,015$ за 2 место;
- $k = 0,01$ за 3 место;
- $k = 0,005$ за дипломанта;

Максимальное значение коэффициента – 2.

3.7.5. Стимулирующая выплата за проведение мастер-классов, семинаров, «круглых столов», конференций, участие в научной, методической работе, разработка новых (в т.ч. инновационных) программ, форм обучения выплачивается 1 раз в полугодие в размерах:

- $k = 0,2$ – за выступление (доклад, открытый урок) на ЗМО;
- $k = 0,1$ – за разработку новых (в т.ч. инновационных) программ;
- $k = 0,05$ – за выступление (доклад, открытый урок) на методическом объединении ДШИ.

3.7.6. Стимулирующая выплата за отсутствие обоснованных обращений (жалоб) потребителей на качество предоставляемых услуг, отсутствие зафиксированных нарушений предусмотренных трудовым законодательством РФ и коллективным договором выплачивается 1 раз в год в размере $-k = 0,15$;

3.7.7. Стимулирующая выплата за поступление обучающихся в ССУЗы и ВУЗы выплачивается при поступлении выпускников по профильному предмету 1 раз в год в размере $-k = 1,0$;

где k – это коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер суммы коэффициентов эффективности - 3.

3.8. Отдельным категориям работников ДШИ, кроме стимулирующих выплат, указанных в пункте 3.5 Положения, в размере 3000 рублей в месяц.

Предоставление стимулирующих выплат отдельным категориям работников ДШИ осуществляется в порядке, установленном в приложении № 6 к Положению.

Установление стимулирующих выплат осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности ДШИ на оплату труда работников учреждения, в том числе средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителей, – по ходатайству заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения;

остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера, связанных с показателями эффективности, осуществляется администрацией ДШИ самостоятельно, при этом учитываются критерии за предыдущий учебный год. Распределение данных выплат осуществляется приказом директора с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда учреждения директор ДШИ вправе уменьшить выплаты и надбавки стимулирующего характера установленные самостоятельно администрацией МБУДО «ДШИ МО город-курорт Геленджик» (или отменить их полностью) по всем сотрудникам.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Компенсационные выплаты производятся за:

работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

совмещение профессий (должностей);

расширение зон обслуживания;

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

работу в сельской местности специалистам;

специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных учреждениях;

работу в ночное время;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

сверхурочную работу.

4.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации до 24% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты не производится.

4.4. Компенсационные выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам ДШИ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – от 20 до 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

4.6. 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 (должностного 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.8. Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края и нормативными правовыми актами органа местного самоуправления муниципального образования город-курорт Геленджик.

4.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников ДШИ.

4.10. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ДШИ без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников ДШИ за выполненную работу в учреждении 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.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя ДШИ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда ДШИ на соответствующий финансовый год, в том числе средств от родительской платы за обучение, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения, - по ходатайству заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения 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 соответствующего периода в выполнении важных работ, 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 учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца работник учреждения лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения 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;

при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края;

при присвоении почетного звания «Знатный работник культуры Геленджика»;

при присвоении звания «Лауреат конкурса профессионального мастерства «Культуры алмазный фонд»;

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам учреждения одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

VI. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда, родительской платы за обучение, предпринимательской и иной, приносящей доходы деятельности работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Максимальным размером материальная помощь не ограничена.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам учреждения в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с призывом на военную службу;
- к юбилейным датам;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с уходом на пенсию;
- на лечение;
- в связи с трудным материальным положением;
- на погребение;
- другие виды материальной помощи.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя на основании письменного заявления работника учреждения.

VII. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников,

относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя управления культуры, искусства и кинематографии администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, направленных на достижение целей ради которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается приказом руководителя управления культуры искусства и кинематографии муниципального образования город-курорт Геленджик.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется постановлением главы муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с положениями раздела № Положения и компенсационные выплаты – в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Решение об установлении премии, а также стимулирующих и компенсационных выплат и их размерах в отношении руководителя учреждения принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда в учреждении на соответствующий финансовый год руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7.7. Должностные оклады руководителя учреждения индексируются в сроки и в порядке, установленные муниципальными правовыми актами муниципального образования город-курорт Геленджик.

VIII. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем ДШИ в пределах установленного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя ДШИ.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств» муниципального
образования город-курорт Геленджик

Рекомендуемые минимальные размеры окладов
(Должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов),
ставкам заработной платы

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3608 рублей	
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4089 рублей	
2.1.	2-й квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6111 рублей	
3.1.	2-й квалификационный уровень: концертмейстер	0,08
3.2.	4-й квалификационный уровень: преподаватель	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5532 рублей	
4.1.	1-й квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню).	0,00
4.2.	2-й квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и	0,05

	образовательную программу дополнительного образования детей	
--	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств» муниципального
образования город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогических работников
МБОУДОД «Детская школа искусств» МО город-курорт Геленджик

1. Порядок исчисления заработной платы преподавателей и
концертмейстеров

1.1. Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- преподавателей и концертмейстеров за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

1.3. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. В связи с движением учащихся в течение учебного года тарификация преподавателей и концертмейстеров может быть изменена в любое время.

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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, объединениями, 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 № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств» муниципального
образования город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда работников МОУДОД «Детская школа искусств»
образования город-курорт Геленджик.

1. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, концертмейстера, 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.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств» муниципального
образования город-курорт Геленджик

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования

1. Преподаватель
2. Педагог
3. Директор
4. Заместитель директора по учебной работе

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская
школа искусств»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК

Зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников культуры Российской Федерации на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета.

4. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств» муниципального
образования город-курорт Геленджик

ПОРЯДОК

предоставления стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений дополнительного образования и культуры муниципального образования город-курорт Геленджик

1. Общие положения

1. Настоящий порядок устанавливает условия и порядок осуществления стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений дополнительного образования и культуры муниципального образования город-курорт Геленджик.
2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим работникам муниципальных учреждений дополнительного образования город-курорт Геленджик, реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в сфере искусств:
 - учебно-вспомогательный персонал: секретарь учебной части;
 - педагогические работники: концертмейстер, преподаватель;
 - прочий персонал: библиотекарь, вахтер, водитель, делопроизводитель, дворник, заведующий костюмерной, звукооператор, инженер, настройщик духовых инструментов, настройщик пианино и роялей, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, сторож, уборщик служебных помещений.

2. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат

1. Стимулирующие выплаты носят дополнительный характер и производятся, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, по основному месту работы и по основной должности.
2. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты стимулирующего характера устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном образовательном учреждении дополнительного образования детей.
3. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплаты

осуществляются пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера конкретным работникам утверждаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.