

Согласовано:
Председатель совета трудового
коллектива МБУДО ДШИ
Саркисова - С.Г. Саркисова

Утверждено:
Директор МБУДО ДШИ
Примакова - Н.Г. Примакова
Протокол № 05 от 31.10.2019
общего собрания коллектива.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств»
города Ставрополя.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Ставрополя, подведомственного комитету культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением администрации города Ставрополя от 04.06.2019 года № 1561 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», постановлением администрации города Ставрополя от 08.10.2019 №2843 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», приказа комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя от 31.10.2019 №255-ОД.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Ставрополя (далее - Учреждение), финансируемых за счет средств бюджета города Ставрополя.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и с учетом:

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

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- мнения Совета трудового коллектива.

3. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее- должностной оклад), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера

и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами города Ставрополя, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении;

перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения совета трудового коллектива Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

размеры коэффициентов, устанавливаемых к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в п. 9 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в п.11 настоящего Положения.

4. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудников за выполнение трудовых обязанностей.

Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с Комитетом культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Работники учреждения, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, являются обязательными для включения в трудовой договор. Иные выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителем Учреждения и оформляются приказом.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, 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.

Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Ставрополя, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

7. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда производится ежегодно приказом руководителя комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя по результатам работы Учреждения за прошедший год, исходя из среднегодовых показателей работы, исчисленных комитетом культуры и молодежной политики за предыдущий год.

Учреждение при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности может быть переведено комитетом культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя на одну группу по оплате труда выше по сравнению с установленными показателями.

При установлении группы по оплате труда Учреждения контингент обучающихся в учреждении определяется по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 01 сентября текущего года.

Учреждения дополнительного образования относятся к четырем группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

№ п/п	Группа по оплате труда	Сумма баллов
1.	Первая (I)	свыше 500
2.	Вторая (II)	до 500
3.	Третья (III)	до 350
4.	Четвертая (IV)	до 200

К объемным показателям деятельности Учреждения относятся следующие показатели: численность работников Учреждения, количество

обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда учреждения оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество бал-лов
1	2	3
Количество обучающихся в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося Учреждения	0,5
Количество работников Учреждения	за каждого работника Учреждения	1
	Дополнительно за каждого работника Учреждения, имеющего:	0,5
	- первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1
Работа в Учреждении в две смены	за наличие второй смены в Учреждении	10
Наличие творческих коллективов, ведущих концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы и стационарные передвижные выставки, ансамбли) в Учреждении	за каждый творческий коллектив, ведущий концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы и стационарные передвижные выставки, ансамбли) в Учреждении	15
Участие обучающихся Учреждения в выставках, конкурсах, фестивалях, олимпиадах (далее - мероприятие)	9 и более мероприятий	5
	6-8 мероприятий	3
	3-5 мероприятий	2
	1-2 мероприятия	1
Наличие призовых мест среди обучающихся в Учреждении, принявших участие в культурно-массовых мероприятиях	за каждого обучающегося Учреждения, занявшего призовое место	5
	дополнительно:	
	городского уровня	10
	краевого, регионального уровня	15
	всероссийского уровня	20
международного уровня	25	

Количество выпускников Учреждения, поступивших в средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения	за каждого выпускника Учреждения	10
Наличие в Учреждении специально оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортных, методических фондов, костюмерных с необходимым оснащением	за каждое специально оборудованное хранилище музыкальных инструментов, натюрмортных, методических фондов, костюмерных с необходимым оснащением в Учреждении	15
Наличие специально оборудованного класса: - кабинета для групповых и индивидуальных занятий, оснащенного аудиотехникой, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами; - хореографического класса с зеркальными стенами, станками для занятий хореографией	за каждый специально оборудованный класс: - кабинет для групповых и индивидуальных занятий, оснащенный аудиотехникой, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами; - за каждый хореографический класс с зеркальными стенами, станками для занятий хореографией	10 15
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов в Учреждении	за каждый оборудованный и используемый в образовательном процессе компьютерный класс в Учреждении	10
Наличие подготовительных групп в Учреждении	за каждую подготовительную группу в Учреждении	10
Наличие автотранспортных средств на балансе Учреждения	за каждую единицу автотранспорта, находящегося на балансе Учреждения	3
Открытие новых отделений, специализаций в Учреждении	за каждое открытое новое отделение, специализацию в Учреждении	5
За осуществление руководства: - городской методической секцией; - городским методическим объединением	за каждое руководство: - городской методической секцией; - городским методическим объединением	10 20

Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Квалификационный уровень	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4305,00
2 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4510,00
3 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4714,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5945,00
5 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6012,00
2 квалификационный уровень	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6287,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6423,00
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6833,00
4 квалификационный уровень	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	7105,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащего первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, инспектор по учету, дежурный (по залу)	4373,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащего второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, художник, диспетчер	5945,00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", заведующий складом, заведующий хозяйством, которым устанавливается 1 внутриведомственная категория	6219,00
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория; начальник хозяйственного отдела	6287,00
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", механик.	6354,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащего третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, юрист-консульт, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности.	6764,00

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7038,00
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7515,00
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8200,00
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	9566,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащего четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник: отдела кадров, хозяйственного отдела	7721,00
2 квалификационный уровень	главный механик	9566,00
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10249,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	концертмейстер	8385,00
3 квалификационный уровень	методист	8564,00
4 квалификационный уровень	преподаватель	8745,00

Оплата труда преподавателей и концертмейстеров устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Объем педагогической работы более нормы часов за ставку устанавливается с согласия работника.

Согласие работника на установленную ему педагогическую нагрузку более нормы часов за ставку на новый учебный год должно быть выражено в письменной форме. Распределение педагогической нагрузки между работниками на новый учебный год оформляется приказом директора.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Расчёт заработной платы преподавателям и концертмейстерам ежемесячно производится в соответствии с количеством часов учебной нагрузки и утверждается приказом руководителя.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты и надбавки к должностным окладам за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);

- доплаты и надбавки к должностным окладам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

При выполнении работ различной квалификации работнику Учреждения оплачивается его труд по более высокой квалификации и устанавливается приказом директора Учреждения;

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается приказом директора Учреждения;

За сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работников Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, и устанавливается приказом директора Учреждения.

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

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

Размер доплаты за ночное время, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, и не может быть пересмотрен в сторону их уменьшения.

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

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада;

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работников Учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им могут быть предоставлены другие дни отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель 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 указанная выплата снимается.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, концертмейстера, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

9. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, соглашениями Учреждения, приказами директора учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, премий и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, без ограничения их максимальными размерами, в соответствии с настоящим Положением.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом директора по согласованию с Советом трудового коллектива или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам Учреждения приказом директора учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с установленными 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» нормами часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

Порядок установления повышающего коэффициента определяется приказом директора Учреждения.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, директор Учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;
- основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, в том числе к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Коэффициенты к установленным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,03;
- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию - 0,02;

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2) надбавка за качество выполняемых работ;

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края»;

- до 20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук.

Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

3) надбавка за выслугу лет;

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается к должностным окладам работников Учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в Учреждении, и только по одной из занимаемых должностей. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются к должностным окладам работников Учреждения в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Преподавателям и концертмейстерам, совмещающим оба вида нагрузки, выплата за выслугу лет устанавливается по одному из видов нагрузки.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению трудового стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет к должностному окладу работника учреждения.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право работнику учреждения на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается приказом директора Учреждения.

Заместителям директора по учебной и воспитательной работе выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы по профилю.

4) персональный повышающий коэффициент к окладу;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в соответствии с приложением № 4 Положения об оплате труда работников Учреждения.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника. Размер персонального коэффициента не более 2,0.

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

5) выплаты молодым специалистам

Стимулирующая надбавка молодому специалисту устанавливается в размере до 20 % от должностного оклада.

Молодой специалист – работник, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального или высшего профессионального образования, и впервые начавший трудиться по специальности, в течение первого года, после окончания учебы. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается приказом директора по основному месту работы.

6) выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы) подразделения, конкретного работника;

В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) Учреждения, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты – персональная надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемых работ. (Приложение № 2)

Надбавка устанавливается ежемесячно в процентах к окладу в зависимости от количества баллов.

Персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании:

- представленных отчетов по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период;

- сроков представления отчетных данных: 5-го числа каждого месяца (квартала). Отчетные данные за 4 квартал предоставляются не позднее 20 декабря текущего года.

К основным критериям оценки эффективности труда работников Учреждения относятся: успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей, профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций, применение в работе современных форм и методов организации труда

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

Условия, порядок и критерии выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Учреждения.

7) премии.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 премия за качество выполняемых работ;
 разовая премия за интенсивность и высокие результаты работы;
 разовая премия к юбилейным, праздничным датам (23 февраля, 8 марта, 9 мая, 12 июня, 4 ноября, Новый год), профессиональным праздникам (день учителя, день работника культуры), к Дню города Ставрополя.

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Работникам Учреждения выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года за счет экономии фонда оплаты труда.

Премирование осуществляется по решению директора по согласованию с Советом трудового коллектива в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации работы;
- организация качественной работы и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Условия, порядок и критерии премирования устанавливаются приказом директора Учреждения.

Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;
- присвоении звания «Почетный гражданин города Ставрополя»;
- награждении медалью «За заслуги перед городом Ставрополем»;
- награждении Памятным знаком администрации города Ставрополя «За большой вклад в социально-культурную сферу города Ставрополя».

Размер премии устанавливается директором Учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

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

11. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размеры должностного оклада директора Учреждения определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда, определяемой по объемным показателям:

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда учреждения культуры			
	I	II	III	IV
Директор учреждения дополнительного образования	11889,00	10522,00	9566,00	8883,00

13. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3,9,10 настоящего Положения.

Директору Учреждения, заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и согласно п 11 настоящего Положения.

За оказание платных услуг директору Учреждения устанавливается доплата до 10 процентов. Выплата указанной доплаты осуществляется на основании данного локального акта Учреждения, по согласованию с советом трудового коллектива Учреждения.

14. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа руководителя комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его директора. В качестве показателя оценки результативности работы директора Учреждения 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 правовыми актами администрации города Ставрополя.

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяются приказами руководителя комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя в кратности от 1 до 5. Определение размера среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

16. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения в случае достижения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и его директора предусматривает получение в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

17. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

18. Приказом руководителя комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов) и перечень должностей, относящихся к основному,

административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также непосредственно его директора.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включающие обслуживание зданий и оборудования.

19. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Учреждения несет 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 директора 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 директора Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор по согласованию с Советом трудового коллектива или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника.