


Согласовано:  
Председатель совета трудового  
коллектива МБУДО ДШИ

  
С.Г. Саркисова



Утверждено:

Директор МБУДО ДШИ

  
Н.Г. Примакова

Протокол № 03 от 03.10.2015  
общего собрания коллектива

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

**1. Общие положения.**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Ставрополя (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 – 2018 годы», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету культуры администрации города Ставрополя, от 27.11.2014 года № 3948.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Ставрополя (далее – Учреждение), подведомственного комитету культуры администрации города Ставрополя.

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководящих работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения совета трудового коллектива Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспеченности их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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 оклада (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.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края и постановления главы города Ставрополя, содержащими нормы трудового права, примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету культуры администрации города Ставрополя, по виду экономической деятельности «Образование» и настоящим Положением. Штатное расписание Учреждения может изменяться в течение года по мере необходимости.

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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Ставрополя, средств, поступающих от платных услуг, оказываемых Учреждением, безвозмездных поступлений и иной, приносящей доход деятельности, в размере до 80 процентов.

За оказание платных услуг, безвозмездные поступления и иную приносящую доход деятельность руководителю Учреждения устанавливается доплата до 10 %. Выплата указанной доплаты осуществляется на основании данного локального акта Учреждения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.**

1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу XII настоящего Положения.

2. Должностные оклады руководителя Учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда учреждения			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения, имеющий:				
- первую квалификационную группу;	8933	6550	6193	5360
- высшую квалификационную	10362	9171	8337	7742

группу				
--------	--	--	--	--

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работника учреждения устанавливается комитетом культуры администрации города Ставрополя в кратности от 1 до 5.

3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя Учреждения.

4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

5. Руководителю Учреждения, заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются комитетом культуры администрации города Ставрополя в Положении об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных Учреждений, подведомственных комитету культуры и устанавливаются ежемесячно приказом руководителя комитета.

6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру приказом руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.**

1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

		(руб.)
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень - делопроизводитель, кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка, инспектор по учету, дежурный (по залу)	3811
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень – администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, художник, диспетчер.	5181
	2 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", заведующий складом; заведующий хозяйством	5420

	3 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория; начальник хозяйственного отдела	5479
	4 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", механик.	5538
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень - бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер производством; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер по надзору за строительством; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); электроник; психолог; социолог; специалист по кадрам; юрист-консультант; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности.	5895
	2 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6134
	3 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6550
	-библиотекарь	7504
	4 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7146
	5 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "главный"; заместитель главного бухгалтера	8337
Общепромышленные должности служащих	1 квалификационный уровень – начальник: отдела кадров, хозяйственного отдела	6729

четвертого уровня	2 квалификационный уровень - главный (механик и др.), начальник технической службы	8337
	3 квалификационный уровень - директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8933

2. Заместителю главного бухгалтера Учреждения должностной оклад устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада главного бухгалтера Учреждения.

3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IX настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

4. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

#### **IV Размеры оклада работников учебно-вспомогательного персонала:**

Должности работников учебно-вспомогательного состава	1 квалификационный уровень – секретарь учебной части	(руб.) 3958

#### **V. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

1. Размеры оклада педагогических работников:

Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень – преподаватель без категории, концертмейстер без категории	(руб.) 6025
	2 квалификационный уровень – концертмейстер II категории, преподаватель II категории	6667
	3 квалификационный уровень – методист, концертмейстер I категории, преподаватель I категории	7077
	4 квалификационный уровень – старший методист, методист высшей категории, преподаватель высшей категории, концертмейстер высшей категории.	7623



Присвоенные по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории вторая, первая и высшая - педагогическим работникам сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

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

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

Согласие работника на установленную ему педагогическую нагрузку более или менее 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.

3. Норма часов преподавательской, концертмейстерской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4. 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.

5. С учетом условий труда преподавателям и концертмейстерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IX настоящего Положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом X настоящего Положения.

6. Преподавателям и концертмейстерам выплачиваются премии, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

1. 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;

2. 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.

3. 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.

## **VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	(руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3752
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3931
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4108
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5181
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5240
<b>2 квалификационный уровень</b>	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5479
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5598
<b>3 квалификационный уровень</b>	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5955
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	6193



Объёмы убираемых площадей по рабочим профессиям устанавливаются согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

3. Положением об оплате и стимулировании труда работников рабочих профессий Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией 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.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер выплаты – до 150 процентов оклада.

Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от количества лет, проработанных в данном Учреждении, и только по одной из занимаемых должностей:

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%.

4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом XI настоящего Положения.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – до 12% оклада;

за совмещение профессий (должностей) – до 50% оклада;

за расширение зон обслуживания – до 100% оклада;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% оклада;

за сверхурочную работу – до 50% оклада.

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

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.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут 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.

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 (должностного оклада), ставки заработной платы 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), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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.

8. 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.

9. Руководителю Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 1 настоящего раздела на основании локального акта комитета культуры администрации города Ставрополя.

## **IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение №2);

выплаты за качество выполняемых работ (приложение №2);

выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты молодым специалистам – до 20% от должностного оклада.

Молодой специалист – работник, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального или высшего профессионального образования, работающий по специальности. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы в течение первых трех лет после окончания учебного заведения.

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.

2. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом Учреждения (в соответствии с Приложением №2 настоящего Положения) в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

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 руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностного оклада), ставке заработной платы работника. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Размер надбавки – до 200 процентов оклада.

4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размер выплаты:

до 25% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

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

6. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам, рабочим, служащим, преподавателям, концертмейстерам (за исключением совместителей) в зависимости от количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях, органах государственной власти и местного самоуправления, а также в ведомственных учреждениях по аналогичным должностям, специальностям, профилю. Размеры выплат (в процентах от оклада):

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.

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

## **Х. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

1. 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, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

разовая премия за интенсивность и высокие результаты работы;

разовая премия к юбилейным датам, государственным праздникам,

профессиональным праздникам (день учителя, день работника культуры).

2. Премирование осуществляется по решению руководителя по согласованию с профсоюзной организацией 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:

заместителей руководителя, 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, творчество и применение в работе современных форм и методов организации работы;

организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 не ограничена.

4. 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 руководителем.

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

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

7. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании локального акта руководителя комитета культуры администрации города Ставрополя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг

(выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

## **XI. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей**

Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Отнесение руководителей учреждений к группам по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год.

Отнесение Учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	За каждого обучающегося: на бюджетном отделении на хозрасчетном отделении	0,5 баллов
2.	Количество работников	За каждого работника Дополнительно за каждого работника имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию - знак «За достижения в культуре», «Отличник культуры»; - звание «Заслуженный работник культуры»	1 балл 0,5 балла 1 балл 1 балл 1 балл
3.	Работа в две смены		10 баллов
4.	Творческие коллективы, ведущие концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы,	За каждый	15 баллов

	стационарные и передвижные выставки, ансамбли)		
5.	Лауреаты конкурсов, выставок: - зональных (-солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); - краевых, региональных (-солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); - всероссийских, международных (-солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры)	За каждого  За каждого  За каждого	5 баллов 10 баллов 15 баллов  10 баллов 15 баллов 20 баллов  15 баллов 20 баллов 25 баллов
6.	Поступившие в средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения	За каждого	10 баллов
7.	Специально оборудованное хранилище (музыкальных инструментов, натюрмортных, методических фондов, костюмерных) с необходимым оснащением	За каждое	15 баллов
8.	Специально оборудованный класс: - кабинет для групповых и индивидуальных занятий, оснащенный аудио, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами; - хореографический класс с зеркальными стенами, станками для занятий	За каждый  За каждый	10 баллов  15 баллов



	хореографией.		
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10 баллов
10.	Наличие подготовительных групп	За каждую	10 баллов
11.	Наличие филиалов	За каждое структурное подразделение	20 баллов
12.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3 балла
13.	Открытие новых отделений, специализаций	За каждое	5 баллов
14.	Организация и проведение городских, зональных и краевых конкурсов, олимпиад, выставок	За каждое	10 баллов
15.	Руководство: - городским методическим объединением; - городской методической секцией		20 баллов 10 баллов

Группа по оплате труда Учреждения определяется комитетом культуры администрации города Ставрополя не чаще одного раза в год в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждениям дополнительного образования определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 01 сентября текущего года.

За руководителем Учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№	Группа по оплате труда	Сумма баллов
---	------------------------	--------------

п/п		
1.	Первая (I)	свыше 500
2.	Вторая (II)	до 500
3.	Третья (III)	до 350
4.	Четвертая (IV)	до 200

## **ХII. Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель 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 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.

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

Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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 руководящего состава Учреждений образования».

## **ХIII. Заключительные положения**

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета города Ставрополя, могут направляться Учреждением на выплаты