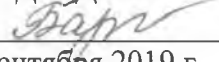


СОГЛАСОВАНО

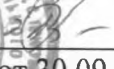
УТВЕРЖДАЮ

Председатель Управляющего совета  
МКУДО ДМШ

  
Л. Е. Баранова  
30 сентября 2019 г.

Директор МКУДО ДМШ



  
Т. А. Раздорова

Приказ от 30.09.2019 г. № 01-07-лк/14

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального казенного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**« Детская музыкальная школа»**  
**Минераловодского городского округа Ставропольского**  
**края**  
**( МКУДО ДМШ)**  
**с 01 октября 2019 года**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» Минераловодского городского округа Ставропольского края (далее - Учреждения) (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» и распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года №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 и Рекомендациями по разработке примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района (городского округа) Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование», согласованными со Ставропольской Краевой организацией Российского Профсоюза работников культуры 18 июля 2013 г. протоколом № 18 Президиума крайкома краевой организации Российского профсоюза работников культуры и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» Минераловодского городского округа Ставропольского края, подведомственного администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края (далее - Учреждение).

2. Положение разработано с целью совершенствования организации заработной платы работников Учреждения, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы и включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Комитета по культуре администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Комитета по культуре администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края Ставропольского края, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора Учреждения;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников.

3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения профсоюзного или иного представительного органа.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

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

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

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), 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, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностных окладов) работников Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068);

руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г. регистрационный № 13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для

выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

5. Система оплаты труда в Учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края и муниципального района (городского округа, поселения) содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Минераловодского городского округа Ставропольского края (далее – местный бюджет) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

## II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу X настоящего Примерного положения.

2. Рекомендуемые должностные оклады руководителей Учреждений:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	14937	13230	12050	11199

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Минераловодского городского округа Ставропольского края и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений устанавливается администрацией Минераловодского городского округа в кратности от 1 до 4.

4. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждений рекомендуется устанавливать на 10-30% ниже окладов руководителей этих Учреждений.

При определении должностного оклада руководителей структурных подразделений Учреждений учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу X настоящего Положения.

5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Главный распорядитель средств местного бюджета, в ведомственном подчинении которого находится Учреждение, ежегодно устанавливает в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их выплат.

7. Руководителю Учреждения и заместителям руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

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

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>			
№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	5437

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>					
№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Ставка заработной платы по ПКГ (рублей)	Кoeff. по вышестоящему окладу за квалификационную категорию	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам, экономист	8408	-	8408

2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

3. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

#### IV. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. Рекомендуемый минимальный размер оклада педагогических работников:

##### Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Концертмейстер без категории (соответствие занимаемой должности)	5279
		имеющий I квалификационную категорию	5842
		имеющий высшую квалификационную категорию	6134
2.	4 квалификационный уровень	Преподаватель без категории (соответствие занимаемой должности)	5830
		имеющий I квалификационную категорию	6425
		имеющий высшую квалификационную категорию	6745

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

3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя их количества часов по федеральным государственным требованиям, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательных Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5. С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

6. Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

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

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, 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, 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.

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

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

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.



Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные  
должности профессий рабочих»

<i>Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня</i>			
№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада(рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник	5351
		Сторож	5351
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5351

Должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры,  
искусства и кинематографии второго уровня"

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС	5351

2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII 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 стаж работы, 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 и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 50 процентов оклада.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства, кинематографии и образования (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

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

## VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- за работу специалистам в Учреждениях, расположенных в сельской местности;

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

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

2. Рекомендуемый размер выплаты специалистам Учреждений, расположенных в сельской местности – 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Преподавателям выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемый размер выплаты до 12% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условия признаются безопасными, то указанная выплата снимается.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов 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.

9. 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.

10. 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.

## VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников Учреждения	Размер выплат в процентах к окладу или ставке заработной платы (в %)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за заведование методическим отделением и (или) филиалом Учреждения	8-15
2.	За ведение официального сайта Учреждения	до 100

- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

2. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом Учреждения 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается для руководителей Учреждений - Комитетом по культуре администрации Минераловодского городского округа, для заместителей и иных работников – руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Рекомендуемый размер – в пределах 100 процентов оклада.

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

до 10% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 20% от оклада (ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течении первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности педагогических работников и устанавливается в размере 1 000 рублей к должностному окладу.

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора.

Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

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

7. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях образования, культуры (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

#### IX. 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, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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.

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

Премия по итогам работы за (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.

4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностного оклада), ставки заработной платы 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 ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;  
награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий 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. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом Учреждения.

#### Х. 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 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	2	3	4
1.	Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие филиалов с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 10 человек	5
		от 10 до 50 человек	10
4.	Работа в две смены	при наличии двух смен	5
5.	Наличие используемых в образовательном процессе классов, оснащенных компьютерами	за каждый класс	5
6.	Наличие собственных оборудованных: котельной, библиотеки, выставочного и концертного зала	за каждый вид	5
7.	Наличие творческих коллективов (хоры, оркестры, хореографические коллективы, ансамбли, стационарные выставки)	за каждое объединение	10
8.	Лауреаты конкурсов, выставок, проводимых министерством культуры Ставропольского края, министерством культуры Российской Федерации (коллектив считается как один участник)	зональных	3
		краевых,	5
		всероссийских	7
9.	Количество выпускников, поступивших в средние специальные и высшие учебные заведения по профилю	за каждого	5
10.	Организация и проведение окружных, краевых конкурсов, олимпиад, выставок	За каждое мероприятие	10

Группа по оплате труда Учреждения определяется Комитетом по культуре администрации Минераловодского городского округа не чаще 1



раза в год в устанавливаемом порядке на основании 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 2 года.

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 10 баллов.

При установлении группы по оплате труда Учреждения для руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

За руководителями Учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## XI. 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 приведены в настоящем Примерном положении, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава Учреждений образования».

## ХII. Заключительные положения

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета соответствующего муниципального образования Ставропольского края, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

На основе настоящего Положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Комитетом по культуре администрации Минераловодского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.