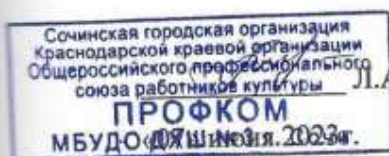


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Л.А. Шавалдина

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МБУДО

г. Сочи «ДХШ № 3»

 Т.С. Костоусова

«07» июня 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская художественная школа № 3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение, организация, учреждение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) виды и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- 5) порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУДО г. Сочи «ДХШ №3»;
- 6) порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБУДО г. Сочи «ДХШ №3»;
- 7) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя МБУДО г. Сочи «ДХШ №3»;

1.3. Система оплаты труда работников организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного

характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается организацией с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

5) видов выплат компенсационного характера;

6) видов выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

8) мнения представительного органа работников организации.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Организация предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности

учреждения на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников организации осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании организации, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организаций по видам экономической деятельности не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников организаций не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой, педагогической).

1.9. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учетом мнения представительного органа работников организации положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

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

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений составляют:

| № п/п | Наименование должности | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------|---|-----------------------------------|
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 5544 |
| 2. | Должности работников учебно- | 6284 |

| | | |
|----|---|------|
| | вспомогательного персонала второго уровня | |
| 3. | Должности педагогических работников | 8068 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений | 8500 |

Перечень должностей, относимых к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, отражен в приложении 3 к настоящему Положению.

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений организаций, рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, не указанные в абзаце первом и таблице абзаца первого настоящего пункта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ и составляют:

| № п/п | Перечень групп должностей | Базовый оклад, рублей |
|-------|---|-----------------------|
| 1. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня» | 5453 |
| 2. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня» | 5544 |
| 3. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня» | 6100 |
| 4. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих четвертого уровня» | 8316 |

Перечень должностей, относимых к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, отражен в приложении 6 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников организаций дополнительного образования (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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», других работников в

соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

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

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников организаций приведены в пунктах 2.6 - 2.8 настоящего Положения.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимаются руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

- 1) надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику, по итогам проведения аттестации.

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

| № п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
|-------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Высшая категория | 0,20 |
| 2. | Первая категория | 0,15 |

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие

должностное категорирование «ведущий» и «старший».

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

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

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

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

- 1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 2) стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы;
- 3) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

К окладам руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя организации - по представлению заместителей руководителя организации.

К окладам других работников, занятых в структурных подразделениях организации - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения организации.

2.11. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.12 - 2.14 настоящего Положения.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|-------|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

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

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный».

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

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

2.14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, работникам, занимающим должности служащих и другим работникам:

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

2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

4) за сложность и напряженность выполняемой работы;

5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер надбавки - до 500 процентов от оклада.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.15. С учетом условий труда работникам организаций, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей организаций и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются

выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.16. Работникам, занимающим указанные должности, выплачиваются премии, предусмотренные 8 настоящего Положения.

2.17. Работникам, занимающим указанные должности, могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Минимальные размеры окладов, рублей | | | | | | | |
| 5573 | 6341 | 7205 | 8360 | 9029 | 9606 | 9894 | 10182 |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающего коэффициента следующего вида:

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

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

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

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.6- 3.7 настоящего Положения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в

отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.7. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

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

3.10. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.11- 3.13 настоящего Положения.

3.11. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|-------|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

3.13. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.14. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.15. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады общих профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 5 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей |
|--|--------------------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5360 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5453 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5544 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5637 |
| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5731 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5913 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 6100 |

| | |
|--|------|
| рабочих | |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6284 |

4.2. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 4.3 - 4.4 настоящего Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

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

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

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией города Сочи.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 4.6 - 4.7 настоящего Положения.

4.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|-------|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

4.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников возглавляемой им организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

Кратность устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

- 1) социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- 2) объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);
- 3) масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации может быть увеличен в

установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится организация, в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Порядок исчисления соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций размещается на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и на официальных сайтах учреждений, предприятий города Сочи не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель организации обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 25 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование организации, фамилии, имена, отчества руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе информации, предусмотренной пунктом 5.2, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

5.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам заместителям руководителя и главному бухгалтеру персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ.

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

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 5.5- 5.7 настоящего Положения.

Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения установлен в пунктах 5.6-5.8 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 300 процентов оклада.

5.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|-------|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

5.7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного или более иностранных языков;

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

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

5.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности

деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителя показателям эффективности работы муниципального учреждения, установленное комиссией по оценке результатов деятельности и эффективности работы муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Оценка деятельности руководителя организации осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю организации распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей организаций, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

5.9. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.11. Премирование руководителей организации производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения) за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным датам и профессиональным праздникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премии руководителям муниципальных учреждений выплачиваются при условии достижения всех критериев оценки эффективности работы муниципальных учреждений.

Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя организаций, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии премиальных выплат определяются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
 - в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - г) за сверхурочную работу;
 - д) за работу в ночное время;
 - е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ж) за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- з) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (за выполнение учреждением функций зональных методических объединений - до 25%).
- и) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат – 4 процента от оклада.

7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организаций, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада. Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления

оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

1) Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) Не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Срок, на который устанавливаются выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

7.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируется в трудовых договорах.

7.10. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад, устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель организации. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей организации.

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

8.4. Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

заместителей руководителя организации, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю организации непосредственно.

руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя организации - по представлению заместителей руководителя организации.

других работников организации, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

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

8.6. При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

7) 8.9. Единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальным размером единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, не ограничены.

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

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

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

8.12. При премировании учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);
- 3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

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

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица организации несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя организации о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования

городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

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

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

9.4. Руководитель организации 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.

9.5. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.