

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной организации
О.В. Свиридова
«22» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО «ДШИ № 50»
М.М. Турмас

«22» ноября 2024 г.



Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 50»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 50» г. Кемерово (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ на основании постановления администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово» и постановления администрации г. Кемерово от 29.04.2011 г. №52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных УКС и МП администрации г. Кемерово (в редакции постановления администрации г. Кемерово от 22.11.2024 г. № 3818).

1.1.1. Настоящее Положение вступает в силу с 22.11.2024 г. Действие пункта 6.6 настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 г.

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 50» г. Кемерово (далее – Учреждение), кроме работников централизованной бухгалтерии.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству и иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ), ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

2.2. Условия оплаты труда, включая, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.3. Заработная плата работника - вознаграждение за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + KB + CB, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

при этом: ЗП - заработная плата работника, руб.;

$Ор = (О \times K1)$;

Ор – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, руб.;

О – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ указаны в приложениях №1-4 настоящего Положения:

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 1);

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приложение № 2);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства (приложение №3);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 4);

- показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение № 5).

2.4. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы: за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание.

Применение этих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливается:

работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю; почетное звание Российской Федерации или союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения); почетные спортивные звания, учрежденные Министерством спорта Российской Федерации и организаций, ранее осуществлявших управление физкультурно – спортивной деятельностью в СССР и Российской Федерации, при условии соответствии почетного звания профилю учреждения в размере – 0,1; педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности в размере 0,1;

работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников); работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Народный» (кроме работающих в молодежных учреждениях) – 0,2;

руководителю и специалистам молодежных учреждений, имеющим почетные звания: «Народный», соответствующие профилю учреждения в размере 0,1.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (почетное звание, ученая степень) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.5. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад, и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.8. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа работы (стажа педагогической работы, работы по специальности, в определенной должности) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;
- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда с момента наступления этого права.

Руководители образовательных учреждений:

- проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности, педагогической работы) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6, 7 настоящего Положения.

2.10. Начисление месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму времени и выполнившим нормы труда, осуществляется с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, установленных законодательством Российской Федерации, в размере оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом применения районного коэффициента в размере 30 процентов.

Доплата до установленного минимального размера оплаты труда производится из общего фонда оплаты труда.

3. Особенности оплаты труда группы должностей педагогических работников

3.1. Группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры и спорта делится на четыре квалификационных уровня.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников и специалистов, приведены в приложении №2, 4 к настоящему положению.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за специфику Учреждения, за ученую степень и почетное звание, а также персональный повышающий коэффициент устанавливаются в соответствии с п.2.4, 2.5 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 и 7 настоящего Положения.

3.2. Особенности оплаты труда преподавателей, работающих в образовательных учреждениях культуры

3.2.1. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация преподавателей производится один раз в год, или отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное

количество часов на предмет.

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

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

3.2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №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»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3.2.2.1. Нормы часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливаются: концертмейстерам.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку

заработной платы устанавливается: преподавателям ДШИ № 50, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом МАУДО «ДШИ № 50» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.2.2.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

3.2.2.2.1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

3.2.2.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кабинетами, и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

3.2.2.3. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления.

Учебная нагрузка работникам Учреждений, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом Учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.3. За педагогическими работниками учреждений при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для такой работы, указанный порядок не применяется.

3.4. Почасовая оплата труда преподавателей образовательного учреждения культуры и спорта применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе

из числа работников методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

4. Оплата труда совместителей

4.1. Оплата труда совместителей осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником.

4.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади – 500 кв. метров;

4.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, неуказанных в п. 4.2. настоящего Положения устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается в зависимости от группы оплаты труда учреждения.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, выплаченная в текущем финансовом году по основному месту работы за счет всех источников (за исключением компенсации при увольнении), не должна превышать среднемесячную заработную плату начальника управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово, выплаченную в текущем финансовом году по основному месту работы за счет всех источников (за исключением компенсации при увольнении).

5.3. Оклады руководителей в зависимости от группы оплаты труда:

Группа по оплате труда	Размер базового оклада, рублей	Коэффициент за группу по оплате труда	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей
1 группа	35 717,00	1,2	42 861,00
2 группа	35 717,00	1,0	35 717,00
3 группа	35 717,00	0,9	32 146,00
4 группа	35 717,00	0,8	28 574,00
5 группа	35 717,00	0,75	26 788,00

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, при определении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6, 7 настоящего положения. На руководителя учреждения и заместителей руководителя распространяет свое действие пункт 2.4. раздела 2 «Основные условия оплаты труда». Размеры и порядок осуществления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово.

5.5. Руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.5.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 30 процентов от заработной платы, начисленной в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

5.5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Выплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) устанавливается в виде доплаты в пределах одного календарного (учебного, тренировочного) года, имеет начальную и конечную дату, устанавливается без учета районного коэффициента и производится ежемесячно за фактически отработанное время.

Размер выплаты, предусмотренной абзацем первым настоящего пункта, и сроки, на которые она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени по основной должности.

Максимальный размер нагрузки за совмещение профессий (должностей) для руководителя учреждения составляет:

- в образовательных учреждениях культуры не более одной ставки.

5.5.3. Порядок установления выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) устанавливается положениями о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя учреждения утвержденными работодателями.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя за счет фонда оплаты труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, или квартал, или полугодие, или год).

Решение об установлении стимулирующих выплат (за исключением выплаты за выслугу лет) руководителю учреждения и их конкретных размерах принимается УК-СиМП администрации города Кемерово ежемесячно (или ежеквартально, или за полугодие, или ежегодно) после предоставления руководителем учреждения отчета (справки, информации) об итогах выполнения работы (осуществления деятельности и т.д.) (далее - Отчет) за месяц (квартал, полугодие, год), представленного не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом, и проведения оценки деятельности руководителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Решение оформляется приказом УКСиМП администрации города Кемерово, который является основанием для начисления и выплаты руководителю учреждения стимулирующих выплат, не позднее 5 рабочих дней со дня предоставления Отчета.

Основания для назначения руководителю учреждения стимулирующих выплат, их размеры и (или) методика их расчета, периодичность и сроки их осуществления, условия, при которых указанные выплаты не производятся или могут быть снижены, устанавливаются положением о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, утвержденным УКСиМП администрации города Кемерово.

Основания для назначения заместителю руководителя учреждения стимулирующих выплат, их размеры и (или) методика их расчета, периодичность и сроки их осуществления, условия, при которых указанные выплаты не производятся или могут быть снижены, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о материальном стимулировании и премировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 50» подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово.

Критерии оценки работы руководителя учреждения разрабатываются и утверждаются приказом управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово.

Критерии оценки, порядок и условия установления и снижения стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о материальном стимулировании и премировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 50» подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово.

5.7. Руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет).

Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах к месячному должностному окладу)
Руководители, заместители руководителя, главные бухгалтеры	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	30
от 20 лет и выше	40

5.7.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления, органах местного самоуправления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

г) время обучения работников культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательных учреждений культуры и спорта, специализированных молодежных учреждений в тренировочных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, физической культуры и спорта, образовательными учреждениями культуры и спорта, специализированными молодежными учреждениями;

ж) время работы в учреждениях физической культуры и спорта, учреждениях дополнительного образования всех форм собственности (ДЮКФП, спортшколы системы образования) - для работников учреждений физической культуры и спорта; в специализированных молодежных учреждениях - для работников учреждения молодежной политики; в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры всех форм собственности - для работников учреждений культуры; время работы в муниципальных учреждениях культуры, спорта и молодежной политики, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово - для работников муниципальных учреждений культуры и спорта, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово независимо от направленности и видов деятельности учреждений.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, не включается время работы по профессиям рабочих.

5.7.2. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

В случае если руководитель, заместитель руководителя не полностью отработал месяц, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в тренировочном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраня-

ется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа работодателя, изданного по представлению комиссии по установлению трудового стажа, тарификационной комиссии.

При увольнении руководителя, заместителя руководителя выплаты за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.7.3. Стаж работы, дающий право для установления выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.4. Выплата за выслугу лет не устанавливается лицам, работающим:

- по совместительству;
- по профессиям рабочих.

5.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливается руководителям учреждения, заместителям руководителя:

имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников); почетное звание Российской Федерации или союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный" (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения) в размере - 0,1;

имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников); почетное звание Российской Федерации или союзных республик, входивших в состав СССР, "Народный" (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения) в размере - 0,2;

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (почетное звание, ученая степень) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

Решение об установлении повышающего коэффициента (почетное звание, ученая степень) руководителям учреждений принимается работодателем и оформляется соответствующим приказом.

Повышающие коэффициенты заместителю руководителя учреждения устанавливаются тарификационной комиссией учреждения.

5.9. Руководителю, заместителю руководителя учреждения выплачивается материальная помощь в связи с похоронами близких родственников в размере 1 должностного оклада в пределах экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате руководителю учреждения материальной помощи принимается работодателем путем издания соответствующего приказа.

5.10. Премияльные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются управлением с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения, Примерного положе-

ния о распределении централизованного фонда учреждений (приложение № 8 к настоящему положению) за счет централизованного фонда, образованного в размере не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ц}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} \times 3\%$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_у - фонд оплаты труда учреждения;

3% – централизуемая доля ФОТ.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения остаются в распоряжении Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.11. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

В тех случаях, когда отсутствуют объемные показатели, для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей и специалистов, устанавливается первая группа по оплате труда руководителей и специалистов.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; разъездном характере работы; совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников, согласно Положению «О компенсационных выплатах работникам МАУДО «ДШИ № 50».

6.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются Учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, с соответствием с постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которые могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом 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 специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством».

Перечень должностей работников учреждений,
которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы
(должностному окладу) до 12%,
при условии выполнения этих работ в течение всего рабочего дня

Наименование должности	Виды выполняемых работ
Уборщик служебных помещений	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Специалисты всех категорий	работа за дисплеями ЭВМ

6.5. Районный коэффициент устанавливается в размере 30% от заработной платы работника, начисленной в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания

работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели и умножения на коэффициент 0,4;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени) за исключением премиальных выплат по итогам работы и иных поощрительных и разовых выплат, в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Неиспользованные средства централизованного фонда, а также экономия фонда оплаты труда направляются Учреждением на увеличение стимулирующего фонда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

Кроме того, на формирование стимулирующего фонда могут направляться средства, полученные учреждением от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

7.2.1. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

7.2.2. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения: за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

7.2.3. непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

7.2.4. прочие выплаты, установленные локальным актом Учреждения.

7.3. Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

7.3.1. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

7.3.2. награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, департамента спорта и молодежной политики Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

7.4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выплата за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (в соответствии с установленной нагрузкой - для педагогических работников и тренеров), но не более одной ставки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

В случае если работник не полностью отработал месяц либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической или тренерской нагрузки).

Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах к месячному должностному окладу)
Руководители и специалисты	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет до 20	30
от 20 лет и выше	40
Служащие	
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

7.5. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления, органах местного самоуправления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры.

г) время обучения работников образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями культуры.

ж) время работы в учреждениях физической культуры и спорта, учреждениях дополнительного образования всех форм собственности (ДЮКФП, спортшколы системы образования) – для работников учреждений физической культуры и спорта; в специализированных молодежных учреждениях – для работников учреждения молодежной – политики; в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры всех форм собственности – для работников учреждений культуры; время работы в муниципальных учреждениях культуры, спорта и молодежной политики, подведомственных управлению культуры, спорта и молодёжной политики администрации города Кемерово независимо от направленности и видов деятельности учреждений.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, не включается время работы по профессиям рабочих.

7.6. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (в соответствии с установленной нагрузкой – для педагогических работников), но не более одной ставки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

В случае, если работник не полностью отработал месяц либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее – отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты производится на основании приказа руководителя Учреждения, изданного по представлению комиссии по установлению трудового

стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.7. Стаж работы, дающий право для установления выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за выслугу лет не устанавливается лицам, работающим:

- по совместительству;
- по профессиям рабочих.

7.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения об оплате труда работников учреждения и положения «О материальном стимулировании работников учреждения».

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке и максимальным размером не ограничен.

7.9. Размеры и условия осуществления разовых и иных поощрительных выплат (выплаты к профессиональным праздникам, выплаты к юбилейным и праздничным датам, оказание материальной помощи) устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Разовые и иные поощрительные выплаты работникам производятся на основании приказа руководителя.

К разовым выплатам относятся:

- единовременные премии к профессиональным праздникам;
- единовременные премии к юбилейным и праздничным датам учреждения, коллективов учреждения (юбилейными датами для коллективов и учреждения считаются 25, 50, 75 лет и далее каждые 5 лет);
- единовременные премии к юбилейным датам сотрудников (юбилейными датами для граждан считаются 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);
- материальная помощь (в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги); в связи со сложной жизненной ситуацией; в связи с рождением ребенка; при заключении первого брака).

К иным поощрительным выплатам относятся единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными и ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Кемеровской области - Кузбасса, органов местного самоуправления города Кемерово;
- при поощрении Благодарственными письмами управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Кемерово;

- за подготовку выпускника школы, продолжившего профессиональное образование (по итогам зачисления в профессиональное учебное заведение), за подготовку муниципальных стипендиатов, стипендиатов Губернаторской стипендии "Юные дарования Кузбасса";

- по итогам участия в корпоративных проектах/программах совместно с иными учреждениями и организациями;

- за активное участие в создании и постановке новых спектаклей, разработку и успешное внедрение совместных творческих проектов, самостоятельную подготовку концертных программ и спектаклей;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за руководство практикой молодых специалистов;

- за наличие публикаций в научных изданиях и иных средствах массовой информации;

- за создание и реализацию программ и методических разработок;

- за участие в социально-значимых массовых мероприятиях городского, областного, регионального, всероссийского и международного уровней;

- за организацию работы лагерей дневного пребывания детей в летний период на базе учреждения;

- за привлечение целевых средств для осуществления деятельности учреждения (получение гранта, безвозмездных, спонсорских средств);

- победителям (финалистам) конкурсов, фестивалей, смотров.

7.10. Специальная выплата педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение и выплаты молодым специалистам производятся по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательной организации.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления за фактически отработанное время в календарном месяце.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по

призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

7.11. В учреждении допускается установление иных поощрительных и разовых выплат (разовые премии к знаменательным датам, единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, материальная помощь и т.д.) работникам Учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда работникам из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения, формируется (отдельными разделами по каждому виду средств) в пределах субсидии на выполнение муниципального задания, предоставленной учреждению из бюджета города Кемерово в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником управления культуры, спорта и молодежной политики.

Согласование штатных расписаний производится для образовательных учреждений культуры и спорта ежегодно на 1 января и 1 сентября, для других учреждений на 1 января, а также для всех учреждений в течение года в случае пересмотра окладов (должностных окладов), ставок, установленных настоящим Положением.

Внесение иных изменений в штатное расписание в течение года производится изданием приказа учреждения о внесении поправок в действующий документ с

указанием в тексте предполагаемых изменений. Уведомление о планируемых к внесению изменениях и проект приказа учреждения направляются начальнику управления культуры, спорта и молодежной политики не позднее 5 рабочих дней до даты вступления приказа в силу. Штатное расписание в данном случае не согласовывается.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Руководитель Учреждения, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

9.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, полностью соответствующие установленным квалификационным требованиям.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по професси- онально- квалифика- ционной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, (долж- ностной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотрас- левые должности служащих первого уровня»			
	1 квалификационный уровень	4 951		
1.	Делопроизводитель – начальное профессиональное обра- зование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подго- товка по установленной программе без предъявления тре- бований к стажу работы.	4 951	1,047	5 184
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	5 114		
1.	Лаборант – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.	5 114	1,0451	5 345
2.	Администратор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или началь- ное профессиональное образование и стаж работы по спе- циальности не менее 2 лет.	5 114	1,2267	6 274
	2 квалификационный уровень	5 114		
1.	Заведующий хозяйством - среднее профессиональное об- разование и стаж работы по хозяйственному обслужива- нию не менее 1 года или начальное профессиональное об- разование и стаж работы по хозяйственному обслужива- нию не менее 3 лет.	5 114	1,1045	5 649
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
	1 квалификационный уровень	6 047		
1.	Специалист по персоналу - среднее профессиональное образование - программа подготовки специалистов сред- него звена, дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, програм- мы повышения квалификации.	6 047	1,0378	6 276
2.	Специалист по охране труда - высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасно- сти производственной деятельности либо высшее профес- сиональное образование и дополнительное профессио- нальное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к ста-	6 047	1,0767	6 511

	жу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет			
--	--	--	--	--

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по професси- онально- квалифика- ционной группе, руб.	Повы- шаю- щий ко- эффи- циент	Оклад (должност- ной оклад), ставка, руб.
	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	2 квалификационный уровень	6 822		
1.	Концертмейстер – среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы;	6 822	1,4291	9 750
2.	Концертмейстер – высшее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы;	6 822	1,6803	11 464
3.	Концертмейстер (I квалификационная категория) – высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и при наличии аттестации на I квалификационную категорию по соответствующей должности.	6 822	1,823	12 437
4.	Концертмейстер (высшая квалификационная категория) – высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и при наличии аттестации на высшую квалификационную категорию по соответствующей должности.	6 822	1,9661	13 413
	3 квалификационный уровень	6 822		
1.	Методист – высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование либо среднее профес-	6 822	1,5718	10 723

	сиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».			
2.	Методист (I квалификационная категория) - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и при наличии аттестации на I квалификационную категорию по соответствующей должности.	6 822	1,6803	11 464
3.	Методист (высшая квалификационная категория) - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и при наличии аттестации на высшую квалификационную категорию по соответствующей должности.	6 822	1,823	12 437
	4 квалификационный уровень	6 822		
1.	Преподаватель – среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подго-	6 822	1,4291	9 750

	товки специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».			
2.	Преподаватель – высшее образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование в рамках иного направления подготовки высшего образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».	6 822	1,6803	11 464
3.	Преподаватель (I квалификационная категория) – высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и при наличии аттестации на I квалификационную категорию по соответствующей должности.	6 822	1,823	12 437
4.	Преподаватель (высшая квалификационная категория) – высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополни-	6 822	1,9661	13 413

	тельным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и при наличии аттестации на высшую квалификационную категорию по соответствующей должности.			
--	--	--	--	--

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по профессио- нально- квалифика- ционной группе, руб.	Повыша- ющий ко- эффициент	Оклад (долж- ностной оклад), став- ка, руб.
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5 114		
2.	Звукооператор I категории – высшее про- фессиональное образование (культуры и ис- кусства, техническое) без предъявления тре- бований к стажу работы или среднее профес- сиональное образование (культуры и иску- ства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукооператора второй кате- гории.	5 114	1,7998	9 205

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, ставка по професси- онально- квалифика- ционной группе, руб.	Повыша- ющий ко- эффициент	Оклад (долж- ностной оклад), ставка, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	4 652		
1.	Наименование профессий рабочих, по кото- рым предусмотрено присвоение 1 разряда ра- бот в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе: гардероб- щик, уборщик служебных помещений и др.)	4 652	1	4 652
2.	Наименование профессий рабочих, по кото- рым предусмотрено присвоение 2 разряда ра- бот в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зда- ний)	4 652	1,0496	4 883
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	5 114		
1.	Наименование профессий рабочих, по кото- рым предусмотрено присвоение 4 разряда ра- бот в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе: слесарь- электрик по ремонту электрооборудования)	5 114	1,0452	5 346
	2 квалификационный уровень	5 114		
1.	Наименование профессий рабочих, по кото- рым предусмотрено присвоение 6 разряда ра- бот в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе настройщик пианино и роялей)	5 114	1,2269	6275

	4 квалификационный уровень	5 114		
1.	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	5 114	1,7732	9 069

Примечание:

1. Другим рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.

2. В учреждении могут применяться перечни должностей высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**Показатели и порядок
отнесения Учреждения к группам по оплате
труда руководителей и специалистов**

1. Общие положения

Муниципальные учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей производится Управлением не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

Управление имеет право относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда руководителей и специалистов выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Вновь вводимые муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на три года.

За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем один год.

**2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений
дополнительного образования культуры и спорта к группам по оплате труда**

Объем деятельности каждого образовательного учреждения оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры:	за каждого обучающегося	0,5
2. Наличие групп дошкольников	за каждого обучающегося	0,3
3. Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника дополнительно за каждого	1

	работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4. Наличие филиалов (адрес, количество обучающихся)	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
5. Кол-во образовательных программ согласно лицензии.	за каждую образовательную программу 5 баллов, но не более 30 баллов суммарно	5
Количество специальностей согласно лицензии	за каждую	1
6. Количество обучающихся, поступивших в профильные средние и высшие учебные заведения (за последний год)	за каждого обучающегося	1
7. Наличие студентов-практикантов профильных ВУЗов и СПУЗов	за каждого	1
8. Результативное участие в конкурсах областного, регионального, всероссийского, международного уровня	за солиста за коллектив	1 1
9. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, занимающихся по специальным программам	за каждого обучающегося	1
10. Участие обучающихся в концертно-просветительской, выставочной деятельности	за каждый концерт или выставку городского или областного уровня	1
11. Количество зданий, теплоузлов, инженерных сетей	за каждое	10
12. Наличие оборудованных и используемых компьютерных классов,	за каждый класс	до 10
наличие сайта	при наличии	до 20
13. Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов (звукозаписывающая студия, театральная студия), мастерских (швейная, по ре-	за каждый вид	до 10

монтажу музыкальных инструментов и т.п.)		
14. Наличие специально оборудованного концертного зала	за каждую единицу до 15, но не более 20 суммарно	до 20
15. Наличие библиотеки	при наличии	15
16. Наличие методического кабинета	при наличии	20
17. Наличие видео (медиа) теки	при наличии	10
18. Работа учреждения в режиме 2х-сменности	при наличии	до 20

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Муниципальные учреждения дополнительного образования культуры	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся, занимающихся в образовательных учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

ПОРЯДОК проведения тарификации работников учреждений

1. Тарификация осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, изложенных в приложениях №№1-6 к настоящему Положению.

Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, служащих и рабочих, а также размеров выплат за непрерывный стаж работы приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера; работника, занимающегося вопросами кадров; экономиста; представителя выборного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября для работников образовательных учреждений культуры и спорта и на 1 января для работников других учреждений.

Тарификация педагогических работников образовательных учреждений культуры проводится по форме тарификационного списка № 1, педагогических работников образовательных учреждений спорта и специалистов организаций, осуществляющих спортивную подготовку по форме тарификационного списка № 2.

Тарификация других работников учреждений проводится по форме тарификационного списка № 3.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей форме штатного расписания учреждения, утвержденной его руководителем.

4. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по соответствующей ПКГ и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

5. Если стаж работы, дающий право на установление выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждениях, в течение предстоящего года у работника меняется, то

при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа.

6. В формах тарификационного списка №№1-3 не отражаются выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных, надбавки стимулирующего характера (за исключением стимулирующей надбавки за выслугу лет), районный коэффициент и т.д.

Форма № 1

Наименование отделения	Количество учащихся (чел.)

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ
НА ____ УЧЕБНЫЙ ГОД**

(полное наименование учреждения и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Вид работы (основная совместительство)	Образование, наименование образовательного учреждения, квалификация, номер и дата документа об образовании	Стаж педагогической работы на дату составления (число лет, месяцев, дней)	Квалификационная категория, дата установления	ПКГ и квалификационный уровень
	2	3	4	5	6	7	8

Продолжение таблицы

Должностной оклад	Наличие почетного звания, ученой степени	Должностной оклад с учетом граф 4-8	Количество учащихся	Количество часов по предметам						Всего часов	
										конц.	педаг.
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Продолжение таблицы

Зара- ботная плата	Стимулирующие выплаты				Компенса- ци-онные выплаты	Ито- го	Изменения до конца учебно- го года		
	Выслуга лет			Выплата за наличие по- четно-го зна- ка	Районный коэффици- ент		Новый оклад	Новый % вы- слуги	Зарплата с учетом изменений
	Стаж работы для вы- платы за выслугу лет	%	Сум- ма						
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Подписи:

Руководитель учреждения _____ /расшифровка подписи/
 Ответственный за составление
 тарификационного списка _____ /расшифровка подписи/
 Специалист _____ /расшифровка подписи/

Форма № 2

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И
 СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ
 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СПОРТА И ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
 СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ
 НА ____ УЧЕБНЫЙ (ТРЕНИРОВОЧНЫЙ) ГОД

(полное наименование учреждения и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, от- чество	Наиме- нование долж- ности	Вид рабо- ты (основ- ная сов- мести- тельство)	Образование, наименование образователь- ного учрежде- ния, квалифи- кация, номер и дата документа об образова- нии	Стаж педаго- гичес-кой (тренерской) работы на дату составления (число лет, ме- сяцев, дней)	Квалифика- ционная ка- тегория, да- та установ- ления	ПКГ и квалифи- кацион- ный уро- вень
1	2	3	4	5	6	7	8

продолжение таблицы

Долж- ностной оклад	Нали- чие по- чет- ного звания, ученой степени	Долж- ностной оклад с учетом граф 4-8	Повышаю- щий коэффи- циент за спе- цифику учреждения (K2)		Нагруз- ка, %	Заработ- ная плата с учетом нагрузки, рублей	Стимулирующие выплаты			
							Выслуга лет			Вып- лата за налич- ие почет- ного знака
			K2	Сумма			Стаж ра- боты для выплаты за выслу- гу лет	%	Сум- ма	
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

окончание таблицы

Компенсационные выплаты		Итого	Изменения до конца учебного года		
За вредные условия труда	Районный ко- эффициент		Новый оклад	Новый % выслуги	Зарплата с учетом из- менений
20	21	22	23	24	25

Подписи:

Руководитель учреждения _____ /расшифровка подписи/

Ответственный за составление

тарификационного списка _____ /расшифровка подписи/

Специалист _____ /расшифровка подписи/»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда работников
МАУДО «ДШИ №50»

Примерное положение о распределении централизованного фонда Учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей Учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда учреждения, осуществляются в виде стимулирующих и премиальных выплат, материальной помощи.

1.3. Размер централизованного фонда учреждения определяется в пределах не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

1.5. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

2. Порядок установления выплат руководителям учреждений из централизованного фонда

2.1. Виды выплат, их размеры, порядок установления и периодичность устанавливаются на основании локального акта управления культуры, спорта и молодежной политики.

2.2. Выплаты руководителям учреждений производятся по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения основных показателей работы руководителей и деятельности Учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.3. Установление выплат руководителям Учреждений осуществляется комиссией управления культуры, спорта и молодежной политики, состав которой утверждается приказом начальника Управления. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого начальник управления издает приказ, являющийся основанием для начисления выплат руководителям Учреждений.

2.4. Внесение изменений в трудовые договоры в части оплаты труда руководителей учреждений осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года.

По окончании года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров стимулирования труда руководителя Учреждения, а также размеров и сроков выплат руководителю учреждения.

2.5. Выплаты не начисляются и не выплачиваются в случае нарушения руководителем трудовой дисциплины, а также в случаях нарушений действующего законодательства; значительного снижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения; нарушения финансовой, налоговой дисциплины; нарушений при осуществлении закупок для нужд Учреждения.

Руководителю, получившему взыскание, выплаты за расчетный период, в котором допущено нарушение, не начисляются.