

Согласовано:

Утверждено

Начальник Управления
Оричевского района

культуры

Приказом директора муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Стрижев-
ская школа искусств «Гармония»
от 02 марта 2015 г. № 5

Н.В.Попова

«3» марта 2015г.

Согласовано:

Председатель профкома МБОУ ДО
«Стрижевская школа искусств
«Гармония»

Конышева Е.К.

03.03.2015

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТРИЖЕВСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ГАРМОНИЯ»
ОРИЧЕВСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Стрижевская школа искусств «Гармония» Оричевского района Кировской области (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением главы администрации Оричевского района от 25.09.2014 № 528 «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» (далее – постановление главы администрации района от 25.09.2014 № 528).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Стрижевская школа искусств «Гармония» Оричевского района Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также - ПКГ).

1.3.2. Размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации района от 25.09.2014 № 528.

1.3.3. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации района от 25.09.2014 № 528.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением культуры Орчевского района (далее – учредитель).

1.5. Положения об оплате труда работников учреждения подлежат согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренных учредителем в планах финансово - хозяйственной деятельности учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.10. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением, локальными нормативными актами учреждения.

1.12. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии с нормативными правовыми актами главы администрации района. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

1.13. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, утверждается Учредителем.

1.14. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности работников образования

2.1. Минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	концертмейстер	4566 рублей
4 квалификационный уровень	преподаватель	4566

		рублей
--	--	--------

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	дирижёр, балетмейстер	5010 рублей
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-------------

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

2.3. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем учреждения.

3. Основные условия оплаты труда работников, замещающих общепрофессиональные должности служащих

3.1. Минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир	3552 рубль
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	художник	3805 рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3881 рубль
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, юристконсульт	4186 рублей

3.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

3.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем учреждения.

4. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н:

профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий*	3298 рублей

* наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.2. Минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	костюмер	3679 рублей
профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей	3995 рублей

4.3. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

4.4. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

4.5. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации района от 25.09.2014 № 528, которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.2. Выплаты за сверхурочную работу.

5.1.2.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

5.1.2.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.3.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

5.1.3.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.1.3.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.1.4. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

6. Выплаты стимулирующего характера работников учреждений, замещающих должности работников образования

6.1. В целях поощрения работников учреждения, замещающих должности работников образования, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации от 25.09.2014 № 528, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад, ставку заработной платы. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного учебного года. При установлении выплаты учитываются:

- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ, проектов.

6.1.1.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.1.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

6.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного учебного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;
- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления, отраслевых органов администрации района и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.1.2.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным

нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.1.2.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

6.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры.

6.1.3.1. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

6.1.3.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а ее размер увеличивается со дня достижения работником соответствующего стажа.

6.1.3.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено статьей 12 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

6.1.3.4. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

6.1.3.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения.

6.1.4. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

6.1.4.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР отраслей культуры и образования, входящие в систему государственных наград.

6.1.4.1.1. Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный учитель»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %

6.1.4.1.2. На день введения отраслевой системы оплаты труда указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

6.1.4.1.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

6.1.5. Положениями об оплате труда работников учреждения могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников замещающим должности работников образования:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.1.5.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

6.1.5.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

6.1.5.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

6.1.5.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок, не превышающий одного учебного года.

6.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

6.1.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

- всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	концертмейстер	0,074
4 квалификационный уровень	преподаватель	0,143

6.1.8. Ежемесячная выплата устанавливается работникам, занимающим должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утверждённой приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в размере 1 тысячи рублей согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

6.1.9. Выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационных категорий, в виде надбавки в процентном отношении к окладу. Размеры:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 %;

при наличии первой квалификационной категории – 15 %;

6.1.9.1. Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.1.9.2. При наличии высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная выплата педагогическим работникам в размере 1 тысячи рублей согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени. Выплата за высшую квалификационную категорию устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия высшей квалификационной категории.

6.1.10. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничиваются.

6.1.10.1. Премияльные выплаты осуществляются:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода месяца, квартала, года);
- в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

6.1.10.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

6.1.10.3. Порядок и условия премирования работников определяются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доходы деятельности.

7. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения, замещающих должности специалистов и служащих

7.1. В целях поощрения работников учреждения, замещающих должности специалистов и служащих, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации района от 25.09.2014 № 528, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

7.1.1.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату

труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

7.1.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

7.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления, отраслевых органов администрации района и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

7.1.2.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.1.2.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

7.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры.

7.1.3.1. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

7.1.3.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а ее размер увеличивается со дня достижения работником соответствующего стажа.

7.1.3.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено статьей 12 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

7.1.3.4. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

7.1.3.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и организациях культуры. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения.

7.1.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

7.1.4.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР отраслей культуры и образования, входящие в систему государственных наград.

7.1.4.1.1. Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный учитель»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %

7.1.4.1.2. На день введения отраслевой системы оплаты труда указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

7.1.4.1.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

7.1.5. Положениями об оплате труда работников учреждения предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения, занимающим должности специалистов и служащих:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

7.1.5.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

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

7.1.5.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

7.1.5.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя учреждений на срок, не превышающий одного календарного года.

7.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

7.1.7. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

7.1.7.1. Премияльные выплаты осуществляются:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, года);

- в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.

7.1.7.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

7.1.7.3. Порядок и условия премирования работников определяются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

8. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

8.1. В целях поощрения работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации района от 25.09.2014 № 528, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

8.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

- высокое профессиональное мастерство

- сложность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- высокая степень самостоятельности и ответственности.

8.1.1.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

8.1.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

8.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных

жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

- отсутствие дефектов при выполнении работ.

8.1.2.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

8.1.2.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

8.1.3. Положениями об оплате труда работников учреждения могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

8.1.3.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

8.1.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

8.1.3.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

8.1.3.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок, не превышающий одного календарного года.

8.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

8.1.5. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

8.1.5.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за многолетний и добросовестный труд.

8.1.5.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

8.1.5.3. Порядок и условия премирования работников определяются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

9.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и учредителем.

9.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из размера средней заработной платы работников учреждения и установленного размера кратности.

9.2.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДО = СЗП \times k$, где:

ДО – должностной оклад руководителя;

СЗП – средняя заработная плата работников учреждения за год, предшествующий установлению оклада руководителя, исчисленная исходя из заработной платы работников списочного состава, определяемой в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения П-4, утвержденной приказом Росстата от 24 июля 2012 г. № 407;

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от средней заработной платы работников учреждения рассчитываемый по формуле:

$k = Kp \times Д$, где:

Kp - коэффициент кратности средней заработной платы руководителя учреждения, к средней заработной плате работников учреждения, устанавливаемый ежегодно приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений на основании решения постоянно действующей комиссией по установлению оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Управлению культуры Оричевского района

Д – доля должностного оклада руководителя от заработной платы руководителя в месяц, устанавливаемая приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений, на основании решения постоянно действующей комиссией по установлению оплаты руководителей учреждений, подведомственных Управлению культуры Оричевского района.

9.2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается – Управлением культуры Оричевского района - главным распорядителем средств районного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры на основании постановления главы администрации района от 25.09.2014 № 528 «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», в кратности от 1 до 3.

9.2.4. При определении коэффициента кратности средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения в исключительных случаях, может применяться повышающий коэффициент в зависимости от условий работы учреждения (двухсменный режим работы, выездные занятия) или понижающий коэффициент (невыполнение целевых показателей работы учреждения).

9.2.5. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также

примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу.

9.2.6. При индексации в установленном порядке объёма фонда оплаты труда работников учреждений, должностной оклад руководителя индексации не подлежит.

9.3. Показатели деятельности учреждений и порядок их отнесения к группам по оплате труда руководителей устанавливаются приказом учредителя.

9.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

9.5. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

9.6. Объем часов преподавательской работы руководителя учреждения определяется учредителем на один учебный год или учебное полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю. Увеличение объема учебной нагрузки руководителя в случае производственной необходимости может иметь место в учреждении с контингентом учащихся менее 50 человек.

9.7. Объем часов преподавательской работы заместителя руководителя учреждения определяется руководителем данного учреждения.

9.8. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя с обязательным включением в условия трудового договора.

9.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем, заместителю руководителя учреждения в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

9.10. К должностному окладу руководителя учреждения не устанавливаются стимулирующие выплаты за исключением следующих: стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, ежемесячная премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты труда, премиальная выплата по результатам работы за квартал, год, единовременная премиальная выплата. В особых случаях руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

9.11. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания к окладу руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливается в процентах к окладу в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

«Заслуженный учитель»	10 %
«Заслуженный работник культуры»	10 %

9.12. Ежемесячная премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты труда руководителю учреждения устанавливается учредителем в размере до 20% должностного оклада в зависимости от показателей эффективности работы данного учреждения.

9.13. Ежемесячная премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты труда руководителю учреждения устанавливается в полном объеме при условии выполнения показателей эффективности работы учреждения, утверждаемых учредителем. Данные показатели рассматриваются ежеквартально комиссией. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается учредителем. При невыполнении одного или нескольких показателей эффективности работы учреждения данная выплата снижается. На основании протокола комиссии ежеквартально издается приказ начальника Управления культуры Орчевского района об установлении размера премиальной ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты труда руководителю учреждения в текущем квартале по итогам отчетного квартала.

9.14. Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год выплачивается руководителю учреждения в зависимости от целевых показателей деятельности учреждения не более 50 % должностного оклада, согласно утвержденных показателей работы учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

9.15. Единовременная премияльная выплата руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения производится в связи с награждением отраслевыми и иными наградами в размерах, установленных Положениями о данных наградах, а также в связи с профессиональными праздниками.

9.16. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения может быть выплачена материальная помощь в связи с юбилейной датой: при достижении возраста 50 лет в размере 0,5 оклада, при достижении возраста 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин) в размере 1 оклада. Материальная помощь выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда данного учреждения, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

9.17. Руководителю учреждения на основании его личного заявления 1 раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере должностного оклада, существующего на момент издания приказа о выплате материальной помощи. Руководителям, проработавшим в этой должности менее 1 года и подавшим письменное заявление об оказании материальной помощи, материальная помощь выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в должности руководителя.

9.18. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю осуществляются в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, направленных на оплату труда работников.

9.19. Размер должностного оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения ежегодно определяются учредителем в дополнительном соглашении к эффективному контракту руководителя учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

10.2. Штатное расписание учреждения включает должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

10.3. На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

10.4. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

10.5. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях. В том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

10.6. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать для педагогических работников 16 часов работы в неделю.

10.7. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые

обязанности), у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

10.8. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

10.9. Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

10.11. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

10.12. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

10.13. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 для детских музыкальных, художественных и школ искусств устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы: 18 часов в неделю преподавателям и 24 часа в неделю концертмейстерам.

10.14. Учебная нагрузка преподавателя учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

10.15. В соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в ординарном размере. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объёму преподавательской (педагогической) работы.

10.16. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

10.17. Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (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 45 минут. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

10.18. Тарификационный список работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же

образовательном учреждении помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.19. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в течение учебного года может устанавливаться в разном объеме.

10.20. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

В целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), 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 (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

10.21. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах (группах).

10.22. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

10.23. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации.

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

10.25. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю, и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

10.26. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда преподавателей применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов педагогической работы за неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной

рабочей неделе и деления полученного результата на 6 количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

10.27. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10.28. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах экономии средств фонда оплаты труда учреждений. При этом в указанных нормативных актах должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи.

10.29. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.30. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.31. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.32. На основании Закона Кировской области «О культуре», Районного отраслевого соглашения между Управлением культуры Оричевского района и Оричевским районным советом профсоюза работников культуры, а также коллективных договоров подведомственных учреждений, могут осуществляться меры социальной поддержки работников подведомственных учреждений:

10.32.1. единовременная денежная выплата в размере двух должностных окладов при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже работы в муниципальных учреждениях культуры района не менее 10 лет);

10.32.2. выпускники высших и средних профессиональных образовательных учреждений, поступившие на работу по указанной в документе об образовании специальности в учреждения культуры, имеют право на получение единовременной денежной выплаты в размере пяти установленных им должностных окладов 1 раз в год в течение первых двух лет работы в указанных учреждениях. При этом выпускники обязуются отработать в учреждении культуры не менее 5 лет.

Данные единовременные денежные выплаты производятся в пределах экономии средств фонда оплаты труда учреждений.

10.33. Данное положение вступает в силу с 10 марта 2015 года. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с действующим законодательством РФ. С введением данного положения прекращает действие Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Стрижевская школа искусств «Гармония», принятое 30 декабря 2013 года.

Приложение

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Стрижевская школа искусств «Гармония»,
подведомственного Управлению культуры
Оричевского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах

преподаватель