

ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края  
«Детская школа искусств № 6»

Заключенного на 2023-2026 годы,  
принятого на собрании трудового коллектива  
15.09.2023 г., протокол № 2

Уведомительная регистрация проведена  
в ГКУ КК ЦЗН города Сочи 21.09.2023 г.,  
регистрационный номер 27-А

Сочинская городская организация  
краевой организации Общероссийского  
профессионального союза работников  
уведомительная регистрация  
Договора  
Соглашение. Дата 15.09.2023 г.  
Должность, подпись, Ф.И.О.

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 09.04.2024 № 808 «О  
внесении изменений в постановление администрации муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77  
«Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства,  
кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению  
культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт  
Сочи Краснодарского края» внести следующие изменения:

1. Приложения № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа искусств № 6»  
признать утратившими силу;
2. Принять приложение № 2 «Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального  
образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа  
искусств № 6» в новой редакции (прилагается);
3. Изменения в коллективный договор вступают в силу с 01 января 2024 года.

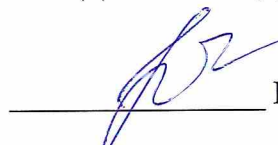
От Работодателя:

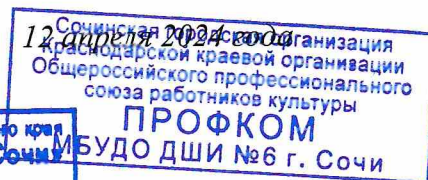
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6»

 Е.П. Денисенко

От Работников:

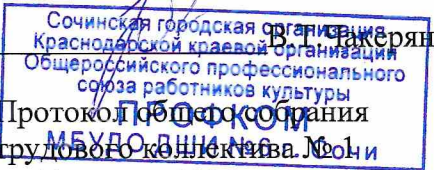
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6»

 В.Т. Чакерян  
М.П.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6»

  
Сочинская городская организация  
Краснодарской краевой организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников культуры  
Протокол общего собрания  
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6»  
от 12 апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6»

  
Е.П. Денисенко  
12 апреля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи  
Краснодарского края «Детская школа искусств № 6»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета), с участием администрации, совета трудового коллектива работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа искусств № 6» (сокращенное наименование МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6») (далее – Школа).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия настоящего Положения:

1.2.1. Постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 09.04.2024г. № 808 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;

1.2.2. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

1.2.3. Постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

1.2.4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.5. Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

1.2.6. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

1.2.7. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

1.2.8. Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

1.2.9. Приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

- от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);
- от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.2.10. Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

1.2.11. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

1.2.12. Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

1.2.13. Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

1.2.14. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников Школы определяется трудовыми договорами между руководителем МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6» и работниками с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, а также в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Школы.

1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если заработная плата работников Школы по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в данном учреждении и в занимаемой должности, производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда для достижения прежнего уровня заработной платы.

1.5. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- 2) виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) виды и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя Школы и его заместителей;
- 5) порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- 6) порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 7) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя Школы;
- 8) перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования.

1.6. Система оплаты труда работников Школы, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.7. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 5) видов выплат компенсационного характера;
- 6) видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) Школы.

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

1.9. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Школы на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании Школы, выплат компенсационного

характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Школы в сфере оплаты труда работников.

1.12. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к Положению принимаются общим собранием трудового коллектива МБУДО г. Сочи «ДШИ № 6», согласовываются председателем профсоюзного комитета Школы и утверждаются руководителем Школы.

## 2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются директором Школы на основе минимальных размеров окладов, установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
<i>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
		8 365
<i>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
2 квалификационный уровень		9 159
<i>ПКГ должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень		12 522
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог-организатор	13 524
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог	13 649
4 квалификационный уровень	Преподаватель	13 775
<i>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</i>		
1 квалификационный уровень		12 730
2 квалификационный уровень		13 367

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии с Приказом № 1601, других работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
<i>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		8 365
2 квалификационный уровень		8 449
<i>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		8 616
2 квалификационный уровень		8 703
3 квалификационный уровень		8 961
4 квалификационный уровень		9 047
5 квалификационный уровень		9 133
<i>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по закупкам, экономист (всех наименований)	8 875
2 квалификационный уровень		8 964
3 квалификационный уровень		9 053
4 квалификационный уровень		9 142
5 квалификационный уровень		9 230
<i>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		9 230
2 квалификационный уровень		9 507
3 квалификационный уровень		9 793

2.4. Базовые оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от квалификационного разряда и уровня:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
<i>ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»</i>			
			8 121

<i>ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд		8 365
	3 квалификационный разряд		8 616
	4 квалификационный разряд	настройщик пианино и роялей	8 875
	5 квалификационный разряд		9 142
	6 квалификационный разряд		9 417
	7 квалификационный разряд		9 700
	8 квалификационный разряд		9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд		10 291
	7 квалификационный разряд		10 600
	8 квалификационный разряд		10 918
3 квалификационный	8 квалификационный разряд		11 246
4 квалификационный уровень – профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ			11 584

2.5. Базовые оклады общетраслевых профессий рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
<i>ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	Истопник, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	8 121
	2 квалификационный разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 365
	3 квалификационный разряд		8 616

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)			Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
<i>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>			
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд		8 875
	5 квалификационный разряд		9 142
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд		9 417
	7 квалификационный разряд		9 700
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд		9 991
4 квалификационный уровень			10 291

В Школе могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.6. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора Школы, его заместителей, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной



квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.5 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.5 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников Школы (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников Школы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.7. Установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.8. С учетом условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам Школы устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам Школы устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

*Минимальный размер выплат – 4 процента от оклада.*

Директор Школы обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера. Если по итогам проведения специальной оценки

условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Размер доплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. *Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.*

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ в повышенном размере и составляет *за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час работы.*

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

3.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и в порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1.) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.) Стимулирующая надбавка за выслугу;
- 3.) Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- 4.) Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

4.2.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

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

1) к окладам руководителей структурных подразделений Школы, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя Школы - по представлению заместителей руководителя Школы;

2) к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях Школы - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Школы.

Стимулирующая надбавка за высокие показатели результативности устанавливается:

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

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

3) работникам руководящего состава организаций, работникам, занимающим должности служащих и другим работникам, при этом основными критериями для установления надбавки являются:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, иностранных языков и др.);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества деятельности учреждения.

*Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.*

*Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.*

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются Школой по согласованию с представительным органом работников (профсоюзного комитета) Школы.

4.2.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в Школе работникам:

1) педагогическим работникам за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в отделениях, группах - в размере от 10 до 15 процентов пропорционально педагогической нагрузке;

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

#### 4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.3.1. педагогическим работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 10 лет	10
3.	От 10 до 20 лет	15
4.	Свыше 20 лет	20

4.3.2. работникам руководящего состава Школы и прочим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности, в следующих размерах:

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

Стаж работы в Школе по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения

4.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.4.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Директор при принятии решения об установлении работнику конкретного размера надбавки учитывает итоги проведенной аттестации, надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику.

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	«Педагог-наставник», «педагог-методист»	25
2.	Высшая категория	20
3.	Первая категория	15

4.4.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий» и «старший».

*Размер выплат – 20 процентов от оклада.*

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

4.4.3. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам Школы, которым присвоены почетное звание, ученая степень в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

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

30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома).

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение, по выбору работника.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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 о введении соответствующей нормы принимается Школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

*Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.*

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. *Педагогическим работникам устанавливается пропорционально учебной нагрузке (преподавательской работе).*

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

4.6 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

*Выплаты стимулирующего характера работникам (в том числе директору Школы, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.*

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## 5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут быть установлены премии:

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Школы. Наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников.

Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Заместителей директора Школы, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору Школы непосредственно.

Руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора Школы - по представлению заместителей директора Школы.

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

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. *Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.*

*Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.*

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

5.3. Единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

Премия выплачивается работникам единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности Школы.

*Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.*

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

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

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

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

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

## **6. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей**

6.1. Заработная плата директора Школы и его заместителей состоит из окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором Школы заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Должностной оклад директора Школы устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Школы, в кратном отношении к средней заработной плате работников Школы и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора Школы, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, установлен в разделе 10 настоящего Положения.

6.4. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится Школа, и определяется с учетом:

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

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.5. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы, его заместителей и средней заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей, и средней заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Школы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы, его заместителей, и средней заработной платы работников Школы может быть увеличен в установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится Школа, в отношении директора Школы и его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

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

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

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

В составе информации, предусмотренной пунктом 6.7, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6.8. Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается директору Школы в целях повышения качества его работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности директора Школы с учетом утвержденных критериев оценки деятельности директора Школы.

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

Оценка деятельности директора Школы осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (квартал), предшествующего периоду установления надбавки.

Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается директору Школы распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности производится за фактически отработанное время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи



Краснодарского края, составленной в отношении директора Школы, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

6.9. С учетом условий труда директору Школы и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.10. Директору Школы и его заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.11. Директору Школы и его заместителям устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе директору Школы и его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы.

Решение об оказании материальной помощи директору Школы и ее конкретных размерах принимает управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

7.2. Месячная заработная плата работников Школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Школы выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3. Определение размеров заработной платы работника Школы осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.4. Условия оплаты труда работника Школы, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

7.6. Штатное расписание Школы формируется и утверждается директором Школы в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Школы.

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

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

В штатное расписание Школы могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Школы соответствующих видов работ.

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

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

7.7. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым директором Школы с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

## **8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников Школы состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю (по тарификационному списку) и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В таком же порядке определяется месячная заработная плата:

а) педагогическим работникам за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

б) педагогическим работникам, для которых данная Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

8.2. На начало учебного года по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Школа составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

Форма тарификационного списка работников утверждается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанной нагрузке.

8.4. 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 и лиц из числа руководящего, 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

9.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Школы, применяется при оплате:

а) часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате часов педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, индивидуальный персональный повышающий коэффициент к окладу), на стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ (за ученую степень или почетное звание) и за выслугу лет, а также на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности.

9.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в Школу, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются Школой самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

9.3. Часы учебной практики (пенэра) учащихся художественного отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом организации, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

Часы пенэра, выданные преподавателем сверх установленной ему учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно как разница между фактически выданными часами и часами основной учебной нагрузки при прохождении пенэра в летнее время (за исключением времени переноса основных занятий на лето). В остальное время пенэр оплачивается дополнительно за фактически выданные часы.

Расчет часов пенэра для отражения в тарификационном списке педагогических работников производится в следующем порядке:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1.	Определение общего количества групп, проходящих пенэр	15 гр.
2.	Определение количества единиц преподавателей, проводящих пенэр	6 ед.
3.	Определение общего количества часов путем умножения нормы часов пенэра (28 часов за 2 недели) на количество групп	28 час. * 15 гр. = 420 час.

4.	Определение стоимости одного часа путем деления размера должностного оклада преподавателя на норму часов преподавательской нагрузки в месяц	$13\,775 \text{ руб.} / (18 \text{ час.} * 4 \text{ нед.}) = 191,32 \text{ руб.}$
5.	Определение фонда оплаты труда за проведение учебной практики пленэра на год	$420 \text{ час.} * 191,32 \text{ руб.} = 80\,351,40 \text{ руб.}$

Расчет часов пленэра для оплаты педагогической работы преподавателя производится по каждому преподавателю отдельно в следующем порядке:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1.	Определение количества групп у преподавателя	2 группы
2.	Определение ставки преподавателя за норму преподавательской работы	13 775 руб.
3.	Определение нагрузки преподавателя по тарификации за две недели	21 час. в неделю $21 * 2 = 42 \text{ час.}$ за 2 недели
4.	Определение общего количества часов пленэра у данного преподавателя	$28 \text{ час.} * 2 \text{ группы} = 56 \text{ час.}$
5.	Определение количества часов, которые необходимо оплатить преподавателю	$56 \text{ час.} - 42 \text{ час.} = 14 \text{ час.}$
6.	Определение стоимости одного часа пленэра	$13\,775 / (18 * 4) = 191,32 \text{ руб.}$
7.	Определение заработной платы преподавателя путем умножения суммы часов, полученной в пункте 5 настоящей таблицы на стоимость одного часа	$14 \text{ час.} * 191,32 = 2\,678,48 \text{ руб.}$

Расчет часов пленэра организация производит с учетом увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. Стоимость часа пленэра может увеличиваться на повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, индивидуальный персональный повышающий коэффициент к окладу), на стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ (за ученую степень или почетное звание) и за выслугу лет, а также на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности.

#### **10. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора Школы**

10.1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Школы (далее - Порядок), устанавливает правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Школы (далее - руководитель, Школа).

10.2. Должностной оклад руководителя Школы определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемой им Школы и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

10.3. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

10.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Школы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней

заработной платы работников Школы (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности не более 4 за отчетный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

10.5. При расчете средней заработной платы работников Школы для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Школы, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников Школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, направленных на выплату иных стимулирующих денежных выплат работникам, установленных постановлениями администрации города Сочи, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

10.6. Расчет средней заработной платы работников Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Школы.

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

10.7. Средняя заработная плата работников Школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Школы.

10.8. При определении среднемесячной численности работников Школы учитываются среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями.

10.9. Среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Школы, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

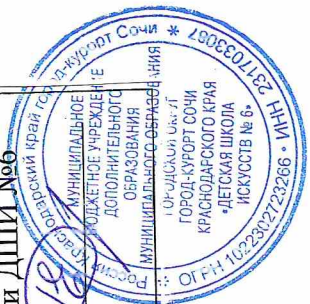
Работник, работающий в Школе на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Школы как один человек (целая единица).

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 23 листов

Директор МБУДО г. Сочи ДШИ №6

Е.П. Денисенко

М.П.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 11658132350595754882249227326788119953424450969

Владелец Денисенко Елена Петровна

Действителен с 04.12.2024 по 04.12.2025