

Приложение № 1 к коллективному договору

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №3» города Челябинска, (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области и решением Челябинской городской Думы от 26 октября 2010 года за № 18\6 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011г. за № 22/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска» и Решением Челябинской городской Думы от 20.11.2012г. за № 38/27 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы от 27.08.2013г. за №44/30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска, Решения Челябинской городской Думы от 24.03.2015г. за №7/28 «О внесении изменений в Решение Челябинской городской Думы от 27.08.2013г №44/30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска», а также другими нормативными правовыми актами, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска, по расширению услуг, по повышению их качества и результативности деятельности.

2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №3» города Челябинска, (далее - Учреждение), включает размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда и стимулирующих надбавках работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №3» города Челябинска, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Челябинской городской Думы, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников Учреждения 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) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливается в пределах субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заработная плата каждого работника регулируется в соответствии с действующим законодательством.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

8. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания, тарификационного списка преподавателей руководители используют следующие профессиональные квалификационные группы:

- профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н;
- профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н;
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н.

9. Оплата труда работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

11. Для высококвалифицированных работников, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливаются доплаты в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6-й разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом.

12. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления культуры Администрации города Челябинска.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

14. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) по вине работодателя оплата труда работников Учреждения осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

16. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников:

1) размеры окладов работников учреждений дополнительного образования детей сферы культуры устанавливаются согласно Приложению 1 к настоящему Положению;

2) Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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» устанавливается: преподавателям 18 часов в неделю, концертмейстерам 24 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы, утверждёнными в установленном порядке.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними;

3) месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по указанным основаниям, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{\text{з.пл.}} = ((S_{\text{з.пл.}} \times F_{\text{н.н}} / N_{\text{ч.}}) + V_{\text{ком.}} + V_{\text{стим.}}) \times K_{\text{ур.}}, \text{ где:}$$

$M_{\text{з.пл.}}$ – месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров;

$S_{\text{з.пл.}}$ – ставка заработной платы;

$F_{\text{н.н}}$ – фактическая нагрузка в неделю в часах;

$N_{\text{ч.}}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{\text{ком.}}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ – уральский коэффициент;

4) тарификация преподавателей и концертмейстеров производится на начало каждого учебного года;

5) объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения. Педагогическая работа в том же муниципальном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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 учреждения;

6) учебная нагрузка преподавателям, находящимся 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;

7) почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы, закреплённой в тарификационном списке преподавателей учреждения на текущий учебный год педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;

8) 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 преподавателя производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы;

9) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), если данный период не совпадает с ежегодным отпуском преподавателей.

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

10) педагогическая работа руководящих и других работников учреждений, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

Выполнение в основное рабочее время педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя;

11) с учетом результатов труда работникам, занимающим должности работников образования, производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Приложением 3 к настоящему Положению.

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

1) размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ и на основе отнесения занимаемых ими должностей работников к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н от 29.05.2008 № 248н (приложения 1, 4 к настоящему Положению);

2) с учетом особенностей труда работникам производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Приложениями 3,4,5,6 к настоящему Положению.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

18. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

19. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, разделом III настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

21. Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера указаны в Приложении 2 к настоящему Положению.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с о статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за сверхурочную работу.

Устанавливается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

6) 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 составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

24. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

25. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются только штатным работникам муниципального учреждения.

26. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к должностному окладу и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

28. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска и разделом IV настоящего Положения и Приложениями 4-6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах.

Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления определяется в положении об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения. Перечень должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления культуры Администрации города Челябинска в муниципальном задании подведомственному учреждению.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления должны определяться с учетом мнения представительного органа работников Совета школы.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем муниципального учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

30. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам муниципального учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие ученой степени производится пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

31. Размеры стимулирующих выплат для библиотечных работников муниципальных библиотек определяются решением Челябинской городской Думы от 23.08.2005 № 5/23 «Об утверждении Положения об организации библиотечного обслуживания жителей города Челябинска муниципальными библиотеками».

32. Стимулирующая выплата молодым специалистам может выплачиваться работникам муниципальных учреждений, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор с учреждением о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания учреждения.

Надбавка выплачивается молодому специалисту по основному месту работы до истечения трех лет со дня окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования.

33. В учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий. Работники премируются за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом конкретного личного вклада работника в общие результаты работы, а также в связи с праздничными и юбилейными датами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение руководителя учреждения о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом.

При увольнении работника учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца, решением руководителя учреждения работник может быть лишен права на получение премии по итогам работы за данный месяц.

34. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера конкретному работнику необходимо учитывать:

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

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

3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 года, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области, а также настоящим Положением.

По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

36. Положение предусматривает оказание материальной помощи: при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в связи с необходимостью платного лечения работника, в связи со смертью работника, либо близких родственников работника, в связи с несчастным случаем (авария, травма и др.), гибелью имущества (в случае пожара, стихийного бедствия и др.). Выплата производится в размере одного оклада, на основании заявления работника на имя директора.

37. Премирование и материальная помощь производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

38. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, а также уволившимся по собственному желанию и отработавшему менее 15 дней в текущем месяце перед увольнением, премия по результатам работы не выплачивается.

39. Вопросы премирования и оказания материальной помощи директору решаются начальником Управления культуры Администрации города Челябинска.

40. Премия выплачивается в соответствии с настоящим Положением вместе с заработной платой за прошедший месяц и учитывается при исчислении средней заработной платы, за исключением премий к личным юбилейным датам.

41. Выплаченные премии включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях в рамках действующего законодательства РФ.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

42. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Размер оклада (должностного оклада) руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

44. Должностные оклады заместителей руководителя школы, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-15% ниже должностного оклада директора школы, должностные оклады главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже должностного оклада директора школы, должностные оклады иных заместителей директора устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора школы.

45. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются приказом начальника Управления культуры Администрации города Челябинска.

46. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу (далее - коэффициент кратности), устанавливается приказом начальника Управления культуры Администрации города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III
Коэффициент кратности	1,5	1,2	0,9

40. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, устанавливаемым приказом начальника Управления культуры Администрации города Челябинска.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления культуры Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом начальником Управления культуры Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом Приложения 6 к настоящему Положению. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления культуры Администрации города Челябинска.

43. Управление культуры Администрации города Челябинска может устанавливать руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

45. Премияльные выплаты руководителю муниципального учреждения выплачиваются по итогам работы за отчетный период до 100 % должностного оклада с учетом показателей эффективности работы муниципального учреждения.

46. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права,

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными трудовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом Приложения 4 к настоящему Положению и осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

49. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора.

50. При расчёте средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

Расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директору. При расчёте средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

51. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется путём деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директору.

52. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющимися внешними совместителями.

53. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности

работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля с 1 по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

Работник, работающий на одну или более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

54. Работники основного персонала, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

55. Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

56. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником Управления культуры Администрации города Челябинска и содержит наименование должностей (профессий) и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, муниципальное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

57. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

58. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается на основании приказа начальника Управления культуры Администрации города Челябинска на основании личного заявления руководителя.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов в год.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож уборщик служебных помещений	2100,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	2500,0

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь-машинистка;	2310,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам;	2600,0

2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3170,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3340,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист;	3950,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4050,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4520,0

**Профессиональные квалификационные группы
работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационная группа	Должности работников культуры, искусства и кинематографии	Оклад (рублей)
4 квалификационная группа	заведующий библиотекой;	7500,0

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4-8-го разрядов ЕКТС, настройщик щипковых инструментов 3-6-го разрядов ЕКТС; настройщик языковых инструментов 4-6-го разрядов	2860,0
2 квалификационный	настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕКТС;	2900,0

уровень	настройщик-регулирующий инструментов 6-го разряда ЕКТС	смычковых
3 квалификационный уровень	механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8-го разряда ЕКТС	3440,0
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3-м квалификационными уровнями при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	4050,0

**Профессиональные квалификационные группы
«Должности педагогических работников»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Концертмейстер: - высшая категория - первая категория - без категории	9500,0 8600,0 7700,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель: - высшая категория - первая категория - без категории	10000,0 9100,0 8200,0

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих
муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации
города Челябинска, имеющих право на доплату в размере 15 процентов от окладов
(должностных окладов) за работу на особо важных и особо ответственных работах

Настройщик пианино и роялей, выполняющий следующие виды работ:

- полная регулировка клавишно-молоточного и педального механизма пианино и рояля;
- расчет мензуры струн и выполнение всех работ по струнам пианино и рояля;
- замена отдельных узлов и деталей, устранение дефектов;
- настройка пианино и рояля всех систем и марок применительно к акустике зала;
- интонировка пианино и рояля по всему диапазону;

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, учредителем которых выступает Управление культуры Администрации города Челябинска

№ п/ п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсацион- ного характера (проценты)
1.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.1	при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания	руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 100
2.2	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	специалисты, служащие, рабочие	до 100
2.3	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	с учетом статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.4	при сверхурочной работе	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.5	при выполнении работ в ночное время		20

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, рабочим муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1.	Выплаты за качество и высокие результаты работы	
1.1.	За личный вклад	до 100
1.2.	За интенсивность	до 100
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
2.1.	Наличие ученой степени: - кандидата наук - доктора наук	до 10 до 20
2.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: - нагрудный знак «За достижения в культуре», «За вклад в российскую культуру» - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	до 5 до 10 до 20
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
3.1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
3.2.	За выполнение особо сложных и ответственных работ	до 100
3.3.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
4.1.	Библиотечным работникам муниципальных библиотек и образовательных учреждений дополнительного образования детей при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	20 30
4.2.	Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	100
4.3.	Библиотечным работникам за организацию методической работы	20
4.4.	Выплаты молодым специалистам - библиотечным работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в	40

	течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	
4.5.	За знание и повседневное применение в работе иностранных языков в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением	до 15

Примечания:

1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются библиотечным работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

2. Право на изменение стажа, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования либо Министерством культуры Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3. Выплаты, установленные п. 1.1, 1.2, 2.1, 3.1 производятся от должностного оклада.

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическим работникам муниципальных учреждений
дополнительного образования детей «Детские школы искусств», подведомственных

Управлению культуры Администрации города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет	
3.1.	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20 25
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
4.1.	Наличие ученой степени: - кандидата наук - доктора наук	до 10 до 20

4.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: - нагрудный знак «За достижения в культуре», «За вклад в российскую культуру», «Отличник народного просвещения» - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	до 5 до 10 до 20
5.	Выплаты молодым специалистам	
5.1.	Ежемесячная надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	2000 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
6.1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
6.2.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100
6.3.	Выполнение особо важных (срочных) работ	до 100

Примечания:

1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

2. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3. Выплаты, установленные п. 1.1, 2.1, 3.1 производятся из расчета на одну ставку.

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда

работников Муниципального бюджетного
учреждения «Детская школа искусств №3»
города Челябинска

Перечень, размеры и показатели определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению культуры Администрации города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1.	Выплаты за качество и высокие результаты работы	
1.1.	За эффективность работы учреждения	до 100
1.2.	Организация участия в рейтинговых фестивалях, конкурсах, проектах, мероприятиях: - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 10 до 20 до 30
1.3.	За интенсивность	до 100
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
2.1.	Наличие ученой степени: - кандидата наук - доктора наук	до 10 до 20
2.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: - нагрудный знак - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	5 до 10 до 20
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	

3.1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
3.2.	Выполнение особо важных (срочных) работ	до 100
3.3.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100

Директор

Л.П. Мова