


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДМШ №
4 г. Хабаровска


_____ Е.К.Вознюк

ПРИНЯТО:

Протокол общего собрания
трудового коллектива
МБУ ДО ДМШ №4 г.
Хабаровска №2
от "21 " декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО
ДМШ № 4 г. Хабаровска
_____ О.Н. Вальченко
Приказ № 94-ОД от
" 21 " декабря 2020 г.



М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 4 Г. ХАБАРОВСКА»**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее - Положение), разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации г. Хабаровска от 03.11.2020 № 3552 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа "Город Хабаровск", [постановления](#) администрации г. Хабаровска от 17.12.2020 №4204 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации г. Хабаровска, утверждённое постановлением администрации г. Хабаровска от 14.05.2018 №1610», других нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее - работники учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска (далее – учреждение).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из установленного объема финансового обеспечения, а также за счет средств, полученных из внебюджетных источников.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации ([статья 132](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы

(без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.8. Заработная плата работника учреждения не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Оплата труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска.

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей (далее - ПКГ) работников учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены согласно [приложению N 1](#) к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31.08.2007 [N 570](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

2) от 29.05.2008 [N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

3) от 14.03.2008 [N 121н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

4) от 05.05.2008 [N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

5) от 29.05.2008 [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным стандартам должностей работников учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, установлены согласно [приложению N 1](#) к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным стандартам и утвержденным приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

2.3. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий учреждения и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения на оплату труда работников учреждения.

2.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления культуры администрации города Хабаровска.

3. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, учреждения

3.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителя учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размеры стимулирующих выплат, предусмотренные [разделом 5](#) и компенсационных выплат, предусмотренные [разделом 4](#), устанавливаются начальником управления культуры в

соответствии с настоящим положением.

Для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и определения масштаба руководства учреждением применяются объемные показатели деятельности муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей устанавливается согласно [приложению N 2](#) к настоящему Положению.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.5. Условия оплаты труда заместителей руководителей определяются трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности - 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

При назначении стимулирующих выплат руководителям, их заместителям учреждения учитывается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

3.6. Компенсационные и стимулирующие выплаты для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с [разделами 4, 5](#) настоящего Положения.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей размещается на официальном сайте управления культуры администрации г. Хабаровска в срок до 01 мая в текущем году за отчетный период.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока) устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда в соответствии со [статьей 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты работникам занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производится.

4.4. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районный коэффициент;

- процентные надбавки лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

4.5.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.2. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.3. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#)

Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5.4. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника, максимальный размер доплаты - 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.6. Размеры выплат и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со [статьей 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

5.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания, нагрудного знака "заслуженный", "народный", "почётный работник общего образования";
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

5.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в течение соответствующего календарного года. При назначении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы (по показателям, определяемым локальными нормативными актами);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

5.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений за:

- своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- качество выполняемой работы;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ / оказании услуг;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ / оказания услуг;
- качественные подготовку и проведение мероприятий.

5.3.3. Выплата за профессиональное мастерство, классность устанавливается за особо ценные профессиональные качества и достижения.

5.3.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливается в соответствии с [Порядком и условиями](#) выплат надбавки за выслугу лет в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет в учреждении начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки по основной должности.

Для педагогических работников выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется с учетом установленной нагрузки по основной должности, но не более чем на 1 ставку заработной платы.

5.3.5. Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливаются работникам учреждений за применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования, освоение и работа со сложным оборудованием).

5.3.6. Выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", "почётный работник общего образования", наградений государственными и ведомственными наградами устанавливается со дня присвоения, награждения и не может быть более 100% от оклада (должностного оклада).

5.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

При премировании учитываются:

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

- результативность участия в конкурсах, концертах, методическая и воспитательная работа, работа с родителями (для педагогических работников);

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.

5.3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно за счет средств фонда оплаты труда учреждения и не может быть более 100% от оклада (должностного оклада).

5.4. К окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы. Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении №2 к настоящему Положению.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

5.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии

с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

5.5.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения.

5.5.2. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

5.6. Стимулирующие выплаты производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников покрытия расходов на заработную плату.

5.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников покрытия расходов на заработную плату. Максимальный размер выплат не ограничен.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителя учреждения.

5.8.1. Для установления руководителю учреждения стимулирующих выплат управлением культуры администрации города Хабаровска создается комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника управления культуры администрации города Хабаровска.

5.8.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы руководителя устанавливаются начальником управления культуры на основании решения Комиссии по оценке

деятельности руководителей с учетом работы учреждения за месяц исходя из целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - Критерии), утвержденных приказом начальника управления культуры администрации города.

5.8.3. Для установления повышающего коэффициента ежегодно не позднее 01 февраля текущего года определяются группы оплаты труда на текущий календарный год.

5.8.4. Аналитическая информация о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для премирования руководителей, предоставляется в Комиссию на основании отчетности учреждения.

5.8.5. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом и подписывается председателем и секретарем комиссии.

5.8.6. На основании протокола Комиссии начальник управления культуры администрации города Хабаровска издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений.

5.8.7. По решению Комиссии руководителям учреждений может быть выплачено единовременное вознаграждение за выполнение задач, стоящих перед учреждением, по итогам квартала, календарного года за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.9. На все стимулирующие выплаты работникам и руководителям начисляется районный коэффициент в размере 1,3 за работу в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

5.10. Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением начисления районных коэффициентов, надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в размере одного должностного оклада без учета районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

Материальная помощь предоставляется работнику учреждения в течение года по его личному заявлению.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

Работнику учреждения, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам учреждений, уволившимся в течение года по собственному желанию ([статья 80](#) Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода ([статья 77 пункт 5](#) Трудового кодекса Российской Федерации), по истечении срока трудового договора ([статья 77 пункт 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам учреждений, уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, а также работникам учреждения, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленному окладу, должностному окладу.

6.2. Руководитель, по вине которого произошла задержка выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения дополнительного образования

| N п/п | Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / профессиональные стандарты | Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.) |
|--------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 6620 |
| 2. | Профессиональные квалификационные <u>группы</u> общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 2.1.1. | 1 квалификационный уровень | 6448 |
| 2.1.2. | 2 квалификационный уровень | 6587 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2.2.1. | 1 квалификационный уровень | 6994 |
| 2.2.2. | 2 квалификационный уровень | 7062 |
| 2.2.3. | 3 квалификационный уровень | 7129 |
| 2.3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 2.3.1. | 1 квалификационный уровень | 7944 |
| 2.3.2. | 2 квалификационный уровень | 8012 |
| 2.3.3. | 3 квалификационный уровень | 8079 |
| 2.3.4. | 4 квалификационный уровень | 8180 |

| | | |
|--------|--|------|
| 2.3.5. | 5 квалификационный уровень | 8213 |
| 2.4. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" | 9368 |
| 3. | Профессиональные <u>стандарты</u> , утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н | |
| 4. | Профессиональные квалификационные <u>группы</u> общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" | |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень | 5170 |
| 4.1.2. | 2 квалификационный уровень | 5641 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | |
| 4.2.1. | 1 квалификационный уровень | 6113 |
| 4.2.2. | 2 квалификационный уровень | 6247 |
| 4.2.3. | 3 квалификационный уровень | 6582 |

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ № 4 г. Хабаровска

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

| Группа оплаты труда | Размер повышающего коэффициента | |
|---------------------|---------------------------------|--|
| | для педагогических работников | для заместителей руководителя учреждения |
| 1 группа | 0,63 | 0,45 |
| 2 группа | 0,49 | 0,32 |
| 3 группа | 0,37 | 0,21 |
| 4 группа | 0,24 | 0,10 |
| 5 группа | 0,13 | - |

1 группа оплаты труда - педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры), имеющие высшую квалификационную категорию и государственную или ведомственную награду РФ (Почётная грамота, Благодарность министерства культуры РФ, нагрудный знак «За достижения в культуре», нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ»)

2 группа оплаты труда - педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры), имеющие высшую квалификационную категорию

3 группа оплаты труда - педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры), имеющие первую квалификационную категорию

4 группа оплаты труда - педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) со стажем педагогической работы от 3-х лет

5 группа оплаты труда – педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры), со стажем работы до 3-х лет

1 группа оплаты труда – заместители руководителя учреждения, относящегося к 1 группе в соответствии с объёмными показателями деятельности, приведёнными в приложении №4, имеющими стаж работы от 5 лет, аттестованные по должности, применяющие современные методы, подходы, технологии в работе, ответственно и успешно решающие все задачи, поставленные руководителем учреждения и проводящие результативную работу по повышению показателей оценки деятельности учреждения.

2 группа оплаты труда - заместители руководителя учреждения, относящегося ко 2 группе в соответствии с объёмными показателями деятельности, приведёнными в приложении №4, имеющими стаж работы от 3-х лет, применяющие современные методы, подходы, технологии в работе, ответственно и успешно решающие все задачи,

поставленные руководителем учреждения и проводящие работу по повышению показателей оценки деятельности учреждения.

3 группа оплаты труда - заместители руководителя учреждения, относящегося к 3 группе в соответствии с объёмными показателями деятельности, приведёнными в приложении №4, применяющие современные методы, подходы, технологии в работе, ответственно и успешно решающие все задачи, поставленные руководителем и проводящие работу по улучшению показателей оценки деятельности учреждения в рамках своей компетенции.

4 группа оплаты труда - заместители руководителя учреждения, относящегося к 4 группе в соответствии с объёмными показателями деятельности, приведёнными в приложении №4, применяющие современные методы, подходы, технологии в работе, ответственно и успешно решающие все задачи, поставленные руководителем и проводящие работу по улучшению показателей оценки деятельности учреждения в рамках своей компетенции.

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ВЫПЛАТ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА
ХАБАРОВСКА**

1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

| N п/п | Категория работников | Стаж работы (лет) | Размер надбавки (в процентах к окладу) |
|--|--|-------------------|---|
| Учреждения культуры, подведомственные управлению культуры администрации города Хабаровска | | | |
| | Работники учреждений культуры | до 3 | 10 |
| | | от 3 до 5 | 20 |
| | | от 5 до 10 | 25 |
| | | более 10 | 30 |
| Учреждения дополнительного образования, подведомственные управлению культуры администрации города Хабаровска | | | |
| | Руководители и заместители руководителя (кроме административно-хозяйственной части) | до 5 лет | 10 |
| | | от 5 до 10 | 20 |
| | | свыше 10 | 30 |
| | Педагогические работники | до 2 | 10 |
| | | от 2 до 5 | 15 |
| | | от 5 до 10 | 20 |
| | | свыше 10 лет | 30 |
| | Другие работники | до 5 лет | 10 |
| | | от 5 до 10 | 15 |
| | | от 10 до 15 | 20 |
| | | свыше 15 | 30 |

1.1. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.2. Финансирование расходов по выплате надбавки работникам учреждения осуществляется за счет средств финансового обеспечения, предусмотренного на оплату труда.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в образовательных учреждениях и учреждениях культуры.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с уставной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с [приложениями N 1, 2](#) к рекомендациям, изложенным в Письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. N АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного

оклада) пропорционально установленной нагрузке.

Для педагогических работников надбавка начисляется с учетом установленной нагрузки по основной должности, но не более чем на 1 ставку заработной платы.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждения возлагается на руководителей учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА**

1. Объемные показатели деятельности учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации города Хабаровска

| № п/п | Показатели | Баллы (за единицу) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Количество работников в учреждении по штатному расписанию | 0,2 |
| 2. | Количество детей, посещающих учреждение | 0,05 |
| 3. | Наличие отдельно стоящего здания | есть - 10 нет - 0 |
| 4. | Наличие зданий, филиалов | есть (за каждую единицу) - 10 нет - 0 |
| 5. | Стаж работы в должности руководителя учреждения | 0,2 |
| 6. | Наличие звания "Заслуженный работник культуры", "Народный работник культуры" | 15 |

| Группа по оплате труда | Количество баллов |
|------------------------|-------------------|
| 1 группа | 65 и выше |
| 2 группа | 64 - 30 |
| 3 группа | 29 - 25 |
| 4 группа | 24 - 20 |
| 5 группа | 19 и меньше |

| Группа оплаты труда | Размер повышающего коэффициента Для руководителя учреждения |
|---------------------|--|
| 1 группа | 0,45 |
| 2 группа | 0,32 |

| | |
|----------|------|
| 3 группа | 0,21 |
| 4 группа | 0,10 |
| 5 группа | |