

Дополнение(изменения) в коллективный договор

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детская школа искусств им. Г.Ф.Пономаренко станицы Выселки муниципального образования Выселковский район

(наименование организации)

1. На основании статьи 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы» внести изменения в коллективный договор МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф Пономаренко ст. Выселки МО Выселковский район, в раздел V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, в пункт 5.1.1. добавить следующую редакцию: Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
2. Коллективный договор МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф Пономаренко ст. Выселки МО Выселковский район, Приложение 1 раздел 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ., дополнить название раздела словами: ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ПЕДАГОГАМ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ. В данном разделе заменить содержание пункта 2.1. на: право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Дополнить пункт 2.1. пунктом 2.1.1.: К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты.
3. Дополнить коллективный договор МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф Пономаренко ст. Выселки МО Выселковский район, Приложением 7 «Положение об оплате труда работников МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф Пономаренко ст. Выселки МО Выселковский район»:

Положение об оплате труда работников МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф
Пономаренко ст. Выселки МО Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств им. Г.Ф. Пономаренко станицы Выселки муниципального образования Выселковский район (МАУ ДО ДШИ им. Г.Ф. Пономаренко станицы Выселки) (далее - Положение), разработано в соответствии с

Удостоверенная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата: 20.02.2024
И.П. Коренькина

Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и усилении материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников МАУ ДО ДШИ им.Г.Ф.Пономаренко станицы Выселки муниципального образования Выселковский район и на основании постановления главы № 1841 от 21.11.2023 О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 27.11.2022 года № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район».

1.2. Положение включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств им. Г.Ф. Пономаренко станицы Выселки муниципального образования Выселковский район, его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад), ставки заработной платы работника учреждения, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Перечень должностей	Минимальный размер базового оклада
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	8365
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	8616
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	8875
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной	10291

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей неделе, 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 раздельно по каждой должности.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала.

2.1. Минимальные размеры базовых окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, (рубли)
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8616
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	9991
3	Должности педагогических работников	12522
4	Должности руководителей структурных подразделений	12730

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 5 -10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем

учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3 - 2.5 настоящего раздела.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

№	Вид квалификационной	Размер повышающего
1	Высшая категория	0,20
2	Первая категория	0,15

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

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие. Должностное категорирование «ведущий», «старший».

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за выслугу лет,
- за качество выполняемых работ,
- за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

-к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Выселковский район.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7 - 2.9 настоящего раздела.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

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

2.8. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

-за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентные отношения к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300 процентов.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.10. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

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

3.1. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным

разрядам работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер базового оклада
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8875
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9142
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9417
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9700
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9991

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих –

коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящего раздела.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об

установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

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

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

-за профессиональное мастерство;

-за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Выселковский район.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящего раздела.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

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

3.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Выселковский район.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается отделом культуры администрации муниципального образования Выселковский район.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Выселковский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии Премияльных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического

персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Выселковский район, утвержденным администрацией муниципального образования Выселковский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

5.3.1. За работу на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.3.2. За работу в сельской местности.

5.3.3. За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Выселковский район.

5.3.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу; за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.3.6. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в

соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат - 4 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.5. Выплата за работу в сельской местности, устанавливается специалистам учреждений, выплата компенсационного характера в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей за ставку.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, Приложением № 8 к постановлению администрации муниципального образования Выселковский район от 27.10.2020 года №1050.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.6. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника.

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

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)».

5.10. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения.

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Выселковского района, утвержденным администрацией муниципального образования Выселковский район, могут быть установлены следующие премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премий по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

-других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

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

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

6.3.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Выселковский район.

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

качественный результат труда.

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

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

7.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ

должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работы.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделе

Приложение №1

к «Положению об оплате труда работников»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Выселковский район

Изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам; костюмер; механик по обслуживанию звуковой техники; монтировщик сцены; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и рояля; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; осветитель; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; швея; звукооператор; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; сторож; вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Приложение №2

к «Положению об оплате труда работников»

ПЕРЕЧЕНЬ

специалистов муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Выселковский района

1. Работники руководящего состава:

- руководитель (директор) и его заместитель;
- заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом и другое;
- главные: дирижер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь.

2. Специалисты всех категорий:

- Преподаватель, концертмейстер, аккомпаниатор, педагог - организатор, музыкальный руководитель, методист, звукооператор, организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, психолог, социальный педагог, художник, инструктор по труду, секретарь учебной

части и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

От работодателя:

Директор МАУ ДО ДШИ
им.Г.Ф. Пономаренко
ст. Выселки



Н.О. Исакова

«21» февраля 2024 года



От работников:

Председатель ПК



Е.В. Бельба

«21» февраля 2024 года

Принято на общем собрании трудового коллектива «21» февраля 2024 года
(протокол №2)