



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

от 24.01.2010

г.Туапсе

№ 105

**Об утверждении Положения об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальных организаций
дополнительного образования, подведомственных
отделу культуры администрации муниципального
образования Туапсинский район**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 24 ноября 2008 года № 2578 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Туапсинский район:

1) от 28 ноября 2008 года № 2603 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Туапсинский район»;

2) от 16 апреля 2012 года № 843 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2603 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Туапсинский район»;

3) от 20 января 2014 года № 15 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2603 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Туапсинский район»;

4) от 31 марта 2017 года № 460 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2603 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Туапсинский район»;

5) от 17 февраля 2015 года № 414 «О введении и условиях осуществления стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район».

3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации Туапсинского района.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Туапсинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район А.Р. Ачмизова.

6. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Исполняющий обязанности главы
муниципального образования
Туапсинский район



В.В. Мазнинов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Туапсинский район

от 27.01.2012 № 105

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты

труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в целях дифференциации оплаты труда работников в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее - организация).

3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения;

перечень профессий рабочих муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры

администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение № 1 к настоящему Положению);

перечень должностей работников организаций, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу (приложение № 2 к настоящему Положению).

4. Система оплаты труда работников организаций, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников устанавливается организацией с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

приказа Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

видов выплат компенсационного характера;

видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Туапсинской районной территориальной организацией профсоюза работников;

мнения представительного органа работников учреждения.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклада) работника организации (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам 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.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Организация предусматривает в составе расходов на

оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

8. 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.

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

Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации, локальные акты, регулирующие оплату труда организации в пределах фонда оплаты труда организации в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала устанавливается в размере 60 % к общему фонду оплаты труда организации. Фонд оплаты труда педагогического персонала определяется в соответствии с исполнением Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливается в размере 40 % к общему фонду оплаты труда организации.

Указанное соотношение может быть изменено организацией самостоятельно, в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий.

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

10. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учетом мнения представительного органа работников организации положение

об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

11. Тарификация работников проводится два раза в год по состоянию на 1 сентября, на начало учебного года и на 1 января следующего года, утверждается главным распорядителем средств бюджета и тарификационной комиссией.

Тарификация работников формируется также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течение учебного года и увеличения базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников организаций.

Штатное расписание формируется два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января, также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течение учебного года и увеличения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и составляют:

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый оклад с 1 января 2019 года, рублей
1	2	3
1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5515
2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	5607
3	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня»	6170
4	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала четвертого уровня»	7473

1	2	3
5	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	8469
6	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	8591

2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад с 1 января 2019 года, рублей							
5420	5515	5607	5702	5796	5980	6170	6355

3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады работникам:

1) по занимаемым должностям работников, указанных в пункте 1, с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение № 3 к настоящему Положению).

Применение повышающего коэффициента к окладу по ПКГ уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года в размере 115 рублей, образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. При образовании нового оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Размеры повышающих коэффициентов по ПКГ отражены в приложении № 3 к настоящему Положению;

2) по занимаемым должностям работников, указанных в пункте 2 с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже базовых

окладов руководителей соответствующих подразделений.

4. Установление оклада и компенсационных выплат работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других отраслей, осуществляется согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Стимулирующие выплаты таким работникам производятся по условиям оплаты труда организации, в котором они работают.

5. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей организаций с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации

следующих выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу;
стимулирующих надбавок;
премий;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных организацией на оплату труда.

Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, стимулирующие выплаты исчисляются пропорционально объему педагогической нагрузки.

4. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление к окладам работников следующих повышающих коэффициентов:

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

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, пропорционально объему педагогической нагрузки.

5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1	Высшая категория	0,20
2	Первая категория	0,15

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничен.

7. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена ученая степень, почетное звание.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

5% от оклада - за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный»

20% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Народный»

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

9. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание муниципальных 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;

за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив» - руководителям коллективов.

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

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

Рекомендуемый размер надбавки - до 150 процентов оклада.

10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам

организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

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

11. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены следующие виды премий:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
премия за качество выполняемых работ;

12. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

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

качественную подготовку и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

13. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Туапсинский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, 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 Туапсинский район.

Размер премии за качество выполняемых работ - до 5 окладов.

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

15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

16. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления, предоставляются следующим категориям работников:

1) педагогические работники (инструктор по труду; педагог-организатор, преподаватель, концертмейстер);

2) обслуживающий персонал (гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, настройщик музыкальных инструментов, швея, дворник, водитель, слесарь по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, подсобный рабочий, водитель автомобиля, костюмер).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

17. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников не отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников: секретарь учебной части, делопроизводитель, методист, инженер, библиотекарь.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 2000 (двух тысяч) рублей в месяц.

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

18. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

4. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за работу в сельской местности;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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;

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников с учетом повышающего коэффициента и объема педагогической нагрузки, если иное не определено федеральным законодательством,

законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Туапсинский район.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты – 4 процента от оклада.

Работодатель 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организаций, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов: концертмейстер, педагог-организатор, преподаватель, инструктор по труду, инженер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, инженер по охране труда, секретарь учебной части, библиотекарь, художник, костюмер, специалист по охране труда.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. 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. 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.

6. Доплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 в размере 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 в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника с повышающим коэффициентом пропорционально объему педагогической нагрузки.

10. В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

1. Зарплата руководителя организации и его заместителей состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного

бухгалтера), устанавливается в кратности от 1 до 8.

2. Размер должностного оклада руководителя и его заместителей определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленными приказом отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район показателями эффективности работы организации.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются отделом культуры администрации муниципального образования Туапсинский район в трудовой договор с руководителем организации.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, в том числе выплаты за счет экономии фонда оплаты труда организации, устанавливаются приказом отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает начальник отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район на основании письменного заявления руководителя организации.

6. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, премирование, материальная помощь руководителю определяется постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район «Об утверждении положения об оплате труда руководителей организаций дополнительного образования, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район».

6. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, по согласованию с

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных организаций
дополнительного образования,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Туапсинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих организаций дополнительного образования,
подведомственных отделу культуры администрации муниципального
образования Туапсинский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, дворник.
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея.

отделом культуры администрации муниципального образования Туапсинский район.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом организации.

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

В штаты организаций могут входить должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками организации соответствующих видов работ.

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

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организации.

2. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам организации может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных организаций
дополнительного образования,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Туапсинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников организаций, относимых
к основному, административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

1. Административно-управленческий персонал

Работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом: директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по организационно-методической работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, руководитель структурного подразделения.

2. Педагогический персонал

Работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом: концертмейстер, педагог-организатор, преподаватель, инструктор по труду, методист.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Должности: делопроизводитель, заведующий хозяйством, инженер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, инженер по охране труда, секретарь-машинистка, секретарь учебной части, библиотекарь художник, костюмер, специалист по охране труда.

4. Обслуживающий персонал

Должности рабочих: гардеробщик, уборщик служебных помещений,

1	2
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея.
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: настройщик музыкальных инструментов, водитель.

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных организаций
дополнительного образования,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Туапсинский район

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам), ставок заработной платы
по занимаемым должностям работников организаций

№ п/п	Наименование ПКГ	Повышающий коэффициент (%)
1	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 5515 рублей	
1.1	Секретарь учебной части, секретарь-машинистка, делопроизводитель	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 5607 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, производное должностное наименование «старший»	0,04
3	Должности работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 6170 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инженер по охране труда, специалист по охране труда, художник	0,00
4	Должности работников учебно-вспомогательного персонала четвертого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 7473 рублей	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных организаций
дополнительного образования,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Туапсинский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
организаций

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

В таком же порядке определяется месячная заработная плата:

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

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

2. На начало учебного года по согласованию с отделом культуры администрации муниципального образования Туапсинский район организации составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы.

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

Форма тарификационного списка работников утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника

1	2	3
4.1	1 квалификационный уровень: библиотекарь, костюмер	0,00
5	Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 8469 рублей	
5.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду	0,00
5.2	2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог-организатор	0,08
5.3	2 квалификационный уровень: методист	0,09
5.4	4 квалификационный уровень: преподаватель	0,10
6	Должности руководителей структурных подразделений Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы – 8591 рублей	
6.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования	0,00
6.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования	0,05

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципальных организаций
дополнительного образования,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Туапсинский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников организаций

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организаций применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов исполнительной власти), привлекаемых для педагогической работы, участвующих в проведении учебных

причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанным дням.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия группами, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются организацией самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

3. Часы учебной практики (пленэра) учащихся детских художественных школ и школ искусств, имеющих художественные отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом организации, включаются в учебную нагрузку преподавателя и определяется по формуле:

1) доплата за совмещение за часы пленэра, выданные преподавателем сверх установленной ему педагогической нагрузки:

$P = Чп/Пн * О$, где:

П - доплата за совмещение за часы пленэра;

Чп - количество часов пленэра в соответствии с учебным планом организации;

Пн - норма часов педагогической нагрузки, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени»;

О - оклад (должностной оклад) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, стимулирующих надбавок за качество выполнения работ и выслугу лет, а также за работу в сельской местности.

2) доплата за совмещение за часы консультационной работы:

$Кч = Чк/Пн * О$, где

Кч - часы консультационной работы;

Чк - количество часов консультационной работы в соответствии с учебным планом организации;

Пн - норма часов педагогической нагрузки, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени»;

О - оклад (должностной оклад) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, стимулирующих надбавок за качество выполнения работ и выслугу лет, а также за работу в сельской местности

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова