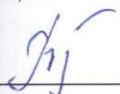


СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

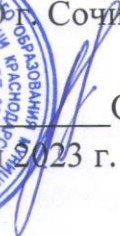
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8»

 З.А. Тозлян

Протокол общего собрания
трудового коллектива № 3
от 20 июня 2023 г.



Директор
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8»

 О.И. Мумджян
20 июня 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи
Краснодарского края «Детская школа искусств № 8»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано с участием администрации, совета трудового коллектива работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа искусств № 8» (сокращенное наименование МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8») (далее – Школа).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 139, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 03.04.2023г. № 931 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также другими нормативно-правовыми актами.

1.3. Оплата труда работников Школы определяется трудовыми договорами между директором МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8» и работниками с учетом особенностей условий их труда в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, повышения эффективности использования трудовых и финансовых ресурсов, усиления материальной заинтересованности работников Школы в результатах своего труда.

1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права. Если заработная плата работников Школы по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в данном учреждении и в занимаемой должности, производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда для достижения прежнего уровня заработной платы.

1.5. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) виды и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда директора Школы и его заместителей;
- 5) порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- 6) порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 7) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора Школы.

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

1.7. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 5) видов выплат компенсационного характера;
- 6) видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) Школы.

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

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Школа устанавливает доплаты к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудообязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. 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.

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

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании Школы, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников Школы не учитываются выплаты за осуществление ими педагогической работы.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск определяются Правительством РФ (ст.139 ТК РФ).

1.15. Заработная плата выплачивается работнику через банк по пластиковым карточкам.

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

1.12. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к Положению принимаются общим собранием трудового коллектива МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2», согласовываются председателем профсоюзного комитета Школы и утверждаются директором Школы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением директора учреждения и его заместителей), должности специалистов, должности учебно-вспомогательного персонала и должности служащих

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников составляют:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	5544
2.	Должности педагогических работников (преподаватель, педагог-организатор, педагог-психолог)	8068
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (программист, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по закупкам, экономист, юристконсульт)	6100

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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», других

работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерской работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы. Работа по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (18 часов/неделю, пп.бп.1 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 №41). Педагогические работники Учреждения имеют право сверх установленной тарификационной нагрузки осуществлять педагогическую деятельность по внешнему и внутреннему совместительству не более 18 часов в неделю.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается в объеме не более 300 часов в год, которые не являются совместительством (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

Часы учебной практики (пенэра) включаются в учебную нагрузку преподавателя. Часы пенэра, выданные сверх установленной учебной нагрузки (разница), оплачиваются дополнительно.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам предусмотрен разделом 10 настоящего Положения. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда, предусмотренная разделом 11 настоящего Положения.

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы предусматривается установление повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) *повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;*
- 2) *повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;*
- 3) *персональный повышающий коэффициент к окладу.*

2.4. Решение о введении соответствующих норм принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. 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.

Педагогическому персоналу повышающие коэффициенты устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.6. 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 принимаются директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Директор при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

1) надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику, по итогам проведения аттестации.

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

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.

Квалификационную категорию устанавливается на основании приказа министерства образования и науки Краснодарского края.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий» и «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.

2.8. 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 директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – от 0 до 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.

2.9. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу, педагогической нагрузке:

- 1) *стимулирующая надбавка за выслугу лет;*
- 2) *стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы;*
- 3) *стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.*

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

2.11. Педагогическому персоналу стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

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

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

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

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющих большее значение.

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

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

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

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

4) за сложность и напряженность выполняемой работы;

5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

Размер надбавки - до 500 процентов от оклада.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.15. С учетом условий труда работникам Школы, занимающим руководящие должности (за исключением директора и его заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.16. Работникам, занимающим указанные должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.17. Работникам, занимающим указанные должности, могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от разряда выполненных работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
5573	6341	7205	8360	9029	9606	9894	10182

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов следующих видов:

1) *персональный повышающий коэффициент к окладу;*

2) *повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.*

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

3.6. 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 о его размере принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – от 0 до 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.

3.7 Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Школы рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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.

3.8. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

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

3.10. 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 указанная надбавка не ограничена.

3.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2», 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

3.12. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.13. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.14. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады общих профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

4.2. Перечень общих профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, столяр, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

4.3. При установлении условий оплаты труда работников Школы по общим профессиям рабочих могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам:

1) *персональный повышающий коэффициент к окладу;*

2) *повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.*

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем Школы 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.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Школы рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается усреднением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

4.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

1) *за профессиональное мастерство;*

2) *за выслугу лет.*

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя

Школы в пределах ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией города Сочи.

4.7. 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 указанная надбавка не ограничена.

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2», 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

4.9. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.11. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5. Условия оплаты труда руководителя Школы и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя Школы определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников возглавляемой им организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, установлен в разделе 12 настоящего Положения.

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

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

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

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

Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Школы, его заместителей и средней заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 5.

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

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

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

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

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

В составе информации, предусмотренной пунктом 5.2, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

5.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы предусмотрено установление к окладам заместителям руководителя *персонального повышающего коэффициента к окладу*.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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 Школы персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

5.4. Руководителю и его заместителям могут устанавливаться стимулирующие надбавки к окладу:

- 1) *за интенсивность и высокие результаты работы;*
- 2) *за выслугу лет;*
- 3) *за качество выполняемых работ.*

Установление стимулирующей надбавки заместителям руководителя осуществляется по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком *не более 1 (одного) квартала*, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 300 процентов оклада.

5.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается руководителю и его заместителям 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

5.7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается руководителю и его заместителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более иностранных языков, в следующих размерах:

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

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного или более иностранных языков;

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

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

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

5.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору Школы в целях повышения качества его работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой

деятельности.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя Школы с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя Школы.

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

Оценка деятельности руководителя Школы осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору Школы распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

Приказ об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

5.9. С учетом условий труда руководителю Школы и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Заместителям руководителя Школы устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

Премии руководителю выплачиваются при условии достижения всех контрольных значений критериев оценки эффективности работы Школы.

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

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

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

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

Премии руководителю Школы по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя Школы на срок до 1 (одного) года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющих большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
 - в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - г) за сверхурочную работу;
 - д) за работу в ночное время;
 - е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ж) за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат – 4 процента от оклада.

7.3. 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.

7.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. 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.

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

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

7.8. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад, устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в Школе в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, могут быть установлены премии:

1) *премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);*

2) *единовременные премии в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;*

3) *премия за выполнение особо важных и срочных работ;*

4) *премия за интенсивность и высокие результаты работы;*

5) *премия к юбилейным датам работников и учреждения;*

8.2. Решение о введении и условиях выплаты каждой конкретной премии принимает руководитель Школы.

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

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

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

8.6. При премировании учитываются:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Школы;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

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

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

8.9. Единовременные премии в связи с профессиональными праздниками,

установленными законодательством РФ, осуществляются по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальным размером единовременные премии в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством РФ, не ограничены.

8.10. 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.

8.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

10.12. При премировании учитываются:

1) интенсивность и напряженность работы;
2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

8.14. Премия к юбилейным датам работников и Школы выплачивается по решению директора Школы. *Максимальным размером указанная премия не ограничена и выплачивается работникам единовременно.*

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

9. Другие вопросы оплаты труда

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив 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 Школы о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда Школы работникам может быть выплачена материальная помощь в случае:

- смерти работника его родственникам;
- смерти близкого родственника (супруг, дети, родители, родные братья, сестры)
- на лечение (при операции, длительное пребывание в стационаре, получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника и др.)
- при регистрации брака;

- при рождении ребенка;
- со сложными жизненными обстоятельствами (причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Размер материальной помощи не может превышать 3 МРОТ.

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

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

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

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

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

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

9.5. При увольнении в связи с выходом на пенсию Руководителя, проработавшего в Учреждении не менее 10 лет выплачивается выходное пособие в размере 2-х среднемесячных заработков, проработавшего более 15 лет – в размере 3-х среднемесячных заработков, проработавшему 20 и более лет – в размере 5-ти среднемесячных заработков.

9.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 21 числа каждого месяца - за фактически отработанную первую половину месяца;
- 06 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

В таком же порядке определяется месячная заработная плата:

- а) педагогическим работникам за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- б) педагогическим работникам за работу в этом же учреждении, осуществляемую на условиях внутреннего совместительства;

10.2. На начало учебного года по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Школа составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу по внутреннему совместительству.

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

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

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

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

Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанной нагрузке.

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

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

11. Порядок и условия

почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, индивидуальный персональный повышающий коэффициент к окладу), на стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ (за

ученую степень или почетное звание) и за выслугу лет.

11.3. Часы учебной практики (пенэнра) учащихся, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом учреждения, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

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

12. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя

12.1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Школы (далее - Порядок), устанавливает правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Школы (далее - директор, Школа).

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

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

12.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Школы (без директора, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности не более 4 за отчетный год.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.10. Работники Школы, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

12.11. Среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Школы, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 12.10. настоящего Порядка).

13. Гарантии и компенсации

13.1. Ст.165-188 Трудового кодекса, помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебную командировку;
- при исполнении государственных и общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- **в некоторых случаях прекращения договора;**
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Учреждения.

8.2. Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Учреждение предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней в течение года, при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- при прохождении итоговой аттестации - до 4 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования

Работникам, успешно осваивающим по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной форме обучения один раз в учебном году Учреждение оплачивает проезд к месту нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно

8.3. Учреждение обеспечивает: возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98. № 125-ФЗ.