УТВЕРЖДЕНО

приказом

МБУ ДО «Детская школа искусств»

от 31.12.2019 № 173-а

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного «Детская школа искусств»

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работниковмуниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» разработано в соответствии с Примернымположением об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры и искусства, подведомственного отделу культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского округа, утвержденным приказом отдела культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского округа от 15.11.2019 № 41.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» (далее – Положение учреждения) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда работников учреждения, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, и включает в себя:

* рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников;
* порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
* порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
* порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения;
* порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
* порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения;
* порядок и условия оплаты труда иных работников учреждения.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБУ ДО ДШИ (без учета премий и единовременных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая настоящим Положением в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета премий и единовременных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня (рабочего времени), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского округа, замещающих должности муниципальной службы в отделе культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского (далее – муниципальные служащие отдела).

1.8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих отдела на установленную численность муниципальных служащих отдела и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до руководителя учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих отдела, осуществляется при утверждении (изменении) бюджетной сметы учреждения.

1.10. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.11. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

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

1.13. Заработная плата работников учреждения выплачивается два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца.

**II. Порядок и Условия оплаты труда руководителя**

2.1. Заработная плата руководителя состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.3. Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 8 размеров средних окладов работников по ПКГ.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

**РО рук = К х Ор**, где:

**РО рук** – размер оклада руководителя учреждения;

**К** – показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

**Ор** – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Показатель кратности с целью установления должностного оклада руководителя учреждения определяется по критериям. Критерии определяются по объемным показателям деятельности учреждения (далее – объемные показатели) при определении кратности оцениваются в баллах (Приложение № 1).

2.4. Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

* 1. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не устанавливается законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.
	2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа, в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утвержденных работодателем.

 Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально отдел культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского округа.

1. **Порядок и Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения**

3.1. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

3.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не устанавливается законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

 Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

* 1. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящих доход деятельности учреждения (для муниципальных автономных и бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа.
1. **Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

**4.1. Основные условия оплаты труда.**

4.1.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставке заработной платы), иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.2. Система оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается с учетом:

* государственных гарантий по оплате труда;
* ЕКС;
* настоящего Примерного положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* методических рекомендаций;
* мнения соответствующего профсоюзного органа.

4.1.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 2).

К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения может устанавливаться повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

**4.2. Порядок применения повышающих коэффициентов.**

4.2.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию и применяется в следующем порядке:

* за соответствие занимаемой должности – 5% ставки заработной платы (оклада);
* за первую – 10% ставки заработной платы (оклада);
* за высшую – 15% ставки заработной платы (оклада).

4.2.2. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

**Рор = Опкг + Опкг x SUMПК**,

где:

* Рор – размер оклада педагогического работника;
* О пкг – оклад педагогического работника по ПКГ;
* SUMПК – сумма повышающих коэффициентов.

4.2.3. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у педагогического 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.

**4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

4.3.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

4.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

4.3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.3.4. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

4.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

* районный коэффициент к заработной плате – 20%;
* процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
* процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

4.3.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада с учетом повышающих коэффициентов (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

4.3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ.

 Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

4.3.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

**4.4. Порядок и условия установления гарантированных стимулирующих выплат.**

4.4.1. К окладам педагогических работников может применяться гарантированная стимулирующая выплата за выслугу лет при стаже работы: от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы.

 **4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

4.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенной объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.5.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премии по итогам работы.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке и проведения мероприятий.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам устанавливается при наличии в учреждении утвержденного руководителем Положения о системе контроля качества предоставления услуг.

При установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

* выполнение учреждения в полном объеме муниципального задания, доведенного до учреждения;
* важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* организация работы по методическому обеспечению учебного процесса педагогическими работниками.

При установлении выплат за качество выполненных работ могут учитываться:

* полнота и своевременность предоставления услуг, а также их результативность;
* добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителя, потребителей услуг);
* отсутствие обоснованных жалоб;
* педагогическим работникам образовательных учреждений культуры, подготовивших призеров конкурсов (выставок) и (или) имеющих победы (номинации) в профессиональных конкурсах (надбавка устанавливается на один год).

При наличии у педагогического работника двух оснований для исчисления надбавки за качество, начисление производится по одному из оснований по выбору работника.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, так же устанавливаются лицам, работающим в учреждении и имеющим почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности, в учебных заведениях профилю педагогической деятельности. Рекомендуемый размер выплаты до 10 % должностного оклада.

Выплаты за наличие почетного звания производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетного звания работнику учреждения пропорционально уменьшаются.

4.5.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений).

4.5.4. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышения качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижении установленных для учреждения целевых показателей эффективности, педагогическим работникам учреждения выплачиваются премии (по итогам работы за месяц, за квартал, год).

При премировании могут учитываться:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечение рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

4.5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

4.5.6. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется руководителем учреждения самостоятельно.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. **Порядок и условия оплаты труда иных работников учреждения**

**5.1. Основные условия оплаты труда.**

5.1.1. Система оплаты труда иных работников учреждения включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.2. Система оплаты труда иных работников учреждения устанавливаются с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* настоящего Примерного положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения представительного органа работников.

5.2. Размеры окладов иных работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников образования (далее – оклады по ПКГ), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 2).

**5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

5.3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях, утвержденными администрацией Партизанского городского округа.

5.3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации Партизанского городского округа, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

 Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

 При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата не производится.

5.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

* районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;
* процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
* процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

5.3.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада с учетом повышающих коэффициентов (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

5.3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

 Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

5.3.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

 Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

 Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

 Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

5.3.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

**5.4. Порядок и условия установления гарантированных стимулирующих выплат.**

5.4.1. К окладам работников (с учетом повышающих коэффициентов) может применяться гарантированная стимулирующая выплата за выслугу лет при стаже работы:

|  |  |
| --- | --- |
| от 1 до 5 лет  | 0,10 |
| от 5 до 10 лет | 0,15 |
| от 10 до 15 лет | 0,20 |
| свыше 15 лет | 0,30 |

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы.

**5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

5.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенной объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премии по итогам работы.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке и проведения мероприятий.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам устанавливается при наличии в учреждении утвержденного руководителем Положения о системе контроля качества предоставления услуг.

При установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

* выполнение учреждения в полном объеме муниципального задания, доведенного до учреждения;
* важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* организация работы по методическому обеспечению учебного процесса педагогическими работниками.

При установлении выплат за качество выполненных работ могут учитываться:

* полнота и своевременность предоставления услуг, а также их результативность;
* добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителя, потребителей услуг);
* отсутствие обоснованных жалоб.

При наличии у работника двух оснований для исчисления надбавки за качество, начисление производится по одному из оснований по выбору работника.

5.5.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений).

5.5.4. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышения качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижении установленных для учреждения целевых показателей эффективности, работникам учреждения выплачиваются премии (по итогам работы за месяц, за квартал, год).

При премировании могут учитываться:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

5.5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

**vI. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

6.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает глава администрации Партизанского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.

**VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, при согласовании с отраслевым отделом администрации Партизанского городского округа, ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и штатной численностью, в пределах должностных окладах.

В случае изменения структуры или численности учреждение в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

7.2. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

7.3. Фактическая сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными актами учреждения о выплатах стимулирующего характера или коллективным договором.

7.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода, работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период.

7.5. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Лист ознакомления**

**с Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДШИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Ф.И.О. работника** | **Подпись**  |
| **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |
| **4** |  |  |
| **5** |  |  |
| **6** |  |  |
| **7** |  |  |
| **8** |  |  |
| **9** |  |  |
| **10** |  |  |
| **11** |  |  |
| **12** |  |  |
| **13** |  |  |
| **14** |  |  |
| **15** |  |  |
| **16** |  |  |
| **17** |  |  |
| **18** |  |  |
| **19** |  |  |
| **20** |  |  |
| **21** |  |  |
| **22** |  |  |
| **23** |  |  |
| **24** |  |  |
| **25** |  |  |
| **26** |  |  |
| **27** |  |  |
| **28** |  |  |
| **29** |  |  |
| **30** |  |  |
| **31** |  |  |
| **32** |  |  |
| **33** |  |  |
| **34** |  |  |
| **35** |  |  |
| **36** |  |  |
| **37** |  |  |
| **38** |  |  |
| **39** |  |  |
| **40** |  |  |
| **41** |  |  |
| **42** |  |  |
| **43** |  |  |
| **44** |  |  |