СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель районной организации приказом директора МУДОД

Российского профессионального союза "Чесменская детская школа искусств"

работников культуры от «31» августа 2010 года № 45

Чистов А.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Устинова Н.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года

**Положение**

**об оплате труда работников**

**Муниципального казенного учреждения дополнительного образования**

**"Чесменская детская школа искусств"**

**(МКУДО "Чесменская ДШИ")**

(с изменениями от 27.03.2023 г.)

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ" (далее именуется - Положение), разработано на основании: постановления Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П (с изменениями) «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325), распоряжения правительства Челябинской области от 19 апреля 2013 года № 84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области», «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы художественного образования Челябинской области», постановления Главы Чесменского муниципального района от 30.08.2010 года № 310-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чесменского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, которая определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ" (далее - работники).

2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Системы оплаты труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ" (далее именуются соответственно – работники, Учреждение) устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) настоящего Положения;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1. **Основные условия оплаты труда**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МКУДО "Чесменская ДШИ" на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям 1 – 3 к настоящему Положению.

1.1. Работникам МКУДО "Чесменская ДШИ" Положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта МКУДО "Чесменская ДШИ" в соответствии с приказом руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в МКУДО "Чесменская ДШИ", ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

В приказе в отношении каждого сотрудника указываются:

– основания (критерии) для установления повышающего коэффициента;

– величина повышающего коэффициента.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

– основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;

 – основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.

2. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам МКУДО "Чесменская ДШИ", подведомственного Управлению культуры, устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Почасовая оплата труда в МКУДО "Чесменская ДШИ" применяется при оплате за часы,данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, 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».

4. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

6. Месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и в полном объеме выполнил свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ, установленным трехсторонним региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

7. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом. Сумма доведения до МРОТ устанавливается федеральным законом (региональным соглашением).

1. **Порядок и условия выплат компенсационного характера**

1. В МКУДО "Чесменская ДШИ" применяются следующие компенсационные выплаты (Приложение 7):

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2) районный коэффициент, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 1 настоящего Раздела по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

или Челябинской области.

2.1. Руководитель МКУДО "Чесменская ДШИ" принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 1 настоящего положения выплаты отменяются.

В случае если со дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи Федерального закона.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. На доплату за совмещение профессий (должностей) начисляется уральский коэффициент.

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

На доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется уральский коэффициент.

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 2) выплаты за качество выполняемых работ;

 3) премии по итогам работы;

 3. К выплатам, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, относятся:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности;

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры, СССР, РСФСР и Российской Федерации.

4. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

2) выплаты за выслугу лет;

3) надбавка молодым специалистам;

4) надбавка за классность;

5) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов областных государственных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений".

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда МКУДО "Чесменская ДШИ".

7. Для оценки выполнения показателей надбавок стимулирующего характера, в том числе показателей эффективности деятельности руководителей за соответствующий отчётный период, создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения (далее по тексту – Комиссия), наделенная правами принятия решения о размерах надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы, за соответствующий отчетный период. Положение о Комиссии МКУДО "Чесменская ДШИ" утверждается приказом начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

8. Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премии по итогам работы, производятся на основании протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности МКУДО "Чесменская ДШИ" (далее по тексту – Комиссия), на основании приказа руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ", в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ".

9. Руководителю МКУДО "Чесменская ДШИ" размер стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности деятельности МКУДО "Чесменская ДШИ" определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности МКУДО "Чесменская ДШИ" и начисляется за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде (Приложение 5).

10. Выплаты стимулирующего характера работникам МКУДО "Чесменская ДШИ" устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и начисляется за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде (Приложение 6).

11. Для подсчёта баллов производится выверка по каждому работнику МКУДО "Чесменская ДШИ" за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период разделить на утвержденную Комиссией общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

13. Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: единовременного премирования, надбавок, учитывающих особенности деятельности МКУДО "Чесменская ДШИ" и отдельных категорий работников, надбавок за наличие ученой степени, почетного звания, надбавок молодым специалистам, надбавок специалистам за работу в сельских населенных пунктах, производятся на основании приказа руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ", в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ".

14. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей надбавке, с учётом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплата труда МКУДО "Чесменская ДШИ".

15. Работникам МКУДО "Чесменская ДШИ" устанавливаются надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с уставной деятельностью Учреждения.

16. Показатели надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, критерии оценки их выполнения утверждаются локальным актом соответствующего учреждения по конкретной должности.

Данный акт в обязательном порядке согласовывается с начальником Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

17. Премии по итогам работы устанавливаются работникам МКУДО "Чесменская ДШИ" за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и начисляются на основании локального акта МКУДО "Чесменская ДШИ", который утверждается приказом руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ". в соответствии с критериями оценки выполнения показателей эффективности труда конкретного работника и согласовываются с начальником Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

Размер премий конкретному работнику не органичен, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда МКУДО "Чесменская ДШИ" на основании протокола Комиссии.

На премию по итогам работы уральский коэффициент начисляется.

18. Надбавки, учитывающие особенности деятельности МКУДО "Чесменская ДШИ" и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности; указанные надбавки устанавливаются руководителем МКУДО "Чесменская ДШИ" на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности; надбавки устанавливаются за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; критерии установления размера вышеуказанной надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами МКУДО "Чесменская ДШИ" в отношении конкретного работника по занимаемой должности, профессии рабочего;

2) надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры, Министерством спорта (для учреждений, имеющих в структуре специализированные подразделения) СССР, РСФСР и Российской Федерации; размер надбавки составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; размер надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами МКУДО "Чесменская ДШИ" в отношении конкретного работника МКУДО "Чесменская ДШИ";

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от оклада (должностного оклада)

первая категория – 10 процентов от оклада (должностного оклада)

высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада)

ведущая категория – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, оклад (должностной оклад) которых установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

19. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам МКУДО "Чесменская ДШИ", которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую доктора наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

20. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам МКУДО "Чесменская ДШИ", которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

21. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в соответствии с Приложением № 16 к настоящему Положению.

22. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам МКУДО "Чесменская ДШИ", принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размере до 40 % от оклада, ставки заработной платы на основании Приказа руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ".

 23. В пределах фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь в размере до 10 тысяч рублей в следующих случаях:

 - в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника.

 - смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена).

 - по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);

 Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель МКУДО "Чесменская ДШИ" на основании письменного заявления работника при наличии подтверждающих документов.

На материальную помощь уральский коэффициент не начисляется.

24. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может выплачиваться единовременное премирование работников по решению руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" в связи с:

- профессиональными праздниками;

- присвоением работнику МКУДО "Чесменская ДШИ" почётного звания РФ, Челябинской области;

- Грамота Министерства культуры РФ, Грамота Министерства культуры Челябинской области.

Размер единовременного премирования устанавливается на основании приказа руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ".

**V**. **Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ", его заместителя и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МКУДО "Чесменская ДШИ".

Показатели оценки сложности руководства казенным Учреждением установлены приложениями № 4, 5 к настоящему Положению).

Должностной оклад заместителя руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" .

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКУДО "Чесменская школа искусств", заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников МКУДО "Чесменская ДШИ" (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) определяется в кратности от 1 до 7.

1. Выплаты компенсационного характера руководителю МКУДО "Чесменская ДШИ" устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю МКУДО "Чесменская ДШИ" осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, и устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения на основании приказа начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

 5. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю МКУДО "Чесменская ДШИ" осуществляются на основании приказа Начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением за отчетный период показателей оценки эффективности работы.

 6. Неиспользованные средства фонда стимулирующих выплат руководителя МКУДО "Чесменская ДШИ" перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам МКУДО "Чесменская ДШИ".

 7. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, МКУДО "Чесменская ДШИ" и среднемесячной заработной платы работников МКУДО "Чесменская ДШИ" в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчислении я средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы.

Руководителю МКУДО "Чесменская ДШИ" Положением об оплате труда может предусматриваться коэффициент уровня управления. Коэффициент уровня управления устанавливается на основании локального нормативного акта МКУДО "Чесменская ДШИ" .Размер коэффициента уровня управления – до 3.

Коэффициент уровня управления устанавливается на определенный период времени. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент уровня управления. Применение коэффициента уровня управления не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

 8. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства.

 Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

 В соответствии с набранным количеством баллов на основе показателей определяется группа по оплате труда руководителя.

 Группа по оплате труда руководителю учреждения утверждается приказом Начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

 Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями учреждений культуры, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

 Критерии отнесения к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов определяются следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Тип учреждений | Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от набранного количества баллов |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Учреждения дополнительного образования  | свыше 500 | от 350 до 500 | до 350 |

1. **Заключительные положения**
2. Штатное расписание МКУДО "Чесменская ДШИ" утверждается руководителем МКУДО "Чесменская ДШИ" и включает в себя все должности работников данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2. Фонд оплаты труда работников МКУДО "Чесменская школа искусств" формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МКУДО "Чесменская ДШИ" и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ".

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

4. Средства, предусмотренные в бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников МКУДО "Чесменская ДШИ", направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКУДО "Чесменская ДШИ" в пределах выделенных средств.

5. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств директор МКУДО "Чесменская ДШИ" вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке.

6. В целях повышения престижности и привлекательности работы в Учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников, совершенствования системы оплаты труда, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы работников должна составлять не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников Учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы образовательных организаций должна составлять не ниже 70 процентов.

8. Повышение оплаты в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждений культуры.