

Приложение №1
к коллективному договору
МБУДО «ДШИ №3» города Челябинска

От работодателя:
Директор МБУДО
«ДШИ №3» города Челябинска

Л.П. Мова



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
«ДШИ №3» города Челябинска

Л.В. Гуренко



**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств №3» города Челябинска**

г. Челябинск

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №3» города Челябинска, (далее учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 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», решением Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 года № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей учреждения, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Система оплаты труда работников учреждения (далее именуются – работники), включает размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета);
- настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливается в пределах в пределах субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

Заработная плата каждого работника регулируется в соответствии с действующим законодательством.

7. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

8. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) по вине работодателя оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

10. При формировании штатного расписания, тарификационного списка преподавателей руководители используют ПКГ (профессиональных квалификационных групп). В случае имеющихся утвержденных профессиональных стандартов, обязательных для применения, при формировании штатного расписания руководители используют квалификационные уровни должностей согласно требованиям профессиональных стандартов, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 148н

11. Оплата труда работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов оплата труда работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

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.

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

13. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению; норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от

№ 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".

14. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

15. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними;

16. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников:

месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = \text{^з.пл.} \times \text{Фн.н} / \text{№.} + \text{Vком.} + \text{^тим}) \times \text{Кур.},$$
 где:

(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 01.11.2016 N 25/17)

Мз.пл. - месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка в неделю в часах;

№. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

^тим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур. - уральский коэффициент;

(пп. 3 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 24.03.2015 N 7/28)

тарификация преподавателей и концертмейстеров производится на начало каждого учебного года. установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

17. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится на начало каждого учебного года.

18. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

19. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся к началу учебного года в отпуске декретном, по уходу за ребенком до трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения ее другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

20. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется учредителем

учреждения. Преподавательская работа в том же муниципальном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

21. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы, закрепленной в тарификационном списке преподавателей учреждения на текущий учебный год педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

22. 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).

23. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы.

24. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, 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), если данный период не совпадает с ежегодным отпуском преподавателей.

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

25. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение в основное рабочее время преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя.

26. с учетом результатов труда работникам, занимающим должности работников образования, производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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).

29. Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера указаны в Приложении 2 к настоящему Положению.

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки, без учёта материальной помощи.

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

- 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;
- 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;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- доплата за сверхурочную работу устанавливается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата при выполнении работ в выходные и праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни.
- Размер доплаты работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.
- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

33. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением об оплате труда, коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

34. Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления определяется в положении об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения. Перечень должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения. устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления культуры Администрации города Челябинска в муниципальном задании подведомственному учреждению.

35. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска и разделом IV настоящего Положения и приложением 8 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах

36. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются только штатным работникам муниципального учреждения.

37. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов.

38. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты школы должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной группы стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления должны определяться с учётом мнения Комиссии по стимулирующим выплатам.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

40. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие учёной степени производится пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

41. Стимулирующая выплата молодым специалистам может выплачиваться работникам, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор с МУДОД «ДШИ №3» о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания учреждения.

Надбавка выплачивается молодому специалисту по основному месту работы до истечения трёх лет со дня окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования.

42. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера конкретному работнику необходимо учитывать:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

43. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 года, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской

области. По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

45. Премияльные выплаты могут быть установлены сотруднику Учреждения по занимаемой им должности в процентах к должностному окладу:

К праздничным и юбилейным датам: 50,55, и каждые последующие 5 лет;

Юбилею учреждения 10 и каждые последующие 5 лет;

Профессиональным и государственным праздникам: День учителя, Новый год, День защитника отечества, Международный женский день.

По итогам работы.

В связи с выходом на пенсию

46. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

47. Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

48. Премирование производится в пределах экономии средств на оплату труда.

49. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение руководителя о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом.

При увольнении работника учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный месяц.

50. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера конкретному работнику необходимо учитывать:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, иным работникам, подчиненным руководителю, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате труда.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 года, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области, а также настоящим Положением.

По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

V. Условия оплаты труда

руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

53. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения.
54. Оценка сложности труда руководителей муниципальных учреждений, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями.
55. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
56. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица Управления культуры Администрации города Челябинска.
57. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципальных учреждений, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.
58. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение : преподаватели, концертмейстеры.
- Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются приказом Начальника Управления культуры Администрации города Челябинска
59. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), установленные настоящим Положением, не применяются к окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.
60. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей и главного бухгалтера в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам.
61. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются директором школы в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ , Челябинской области,

органами самоуправления, Коллективным договором, с учетом Приложения №6 к настоящему Положению

VI. Заключительные положения

62. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается директором МУДОД «ДШИ №3» по согласованию с Начальником Управления культуры Администрации города Челябинска и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц МУДОД «ДШИ №3» и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

63. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением

64. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в после внесения изменений в расчет нормативных затрат и по согласованию с Управлением культуры Администрации города Челябинска.

65. Из фонда оплаты труда учреждения работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

66. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов в год.

67. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МУДОД «ДШИ №3» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

68. Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

69. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

70. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административноуправленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений не должна превышать 40 процентов.

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень (гардеробщик; дворник; сторож уборщик служебных помещений)	6224,00
2-й квалификационный уровень (реставратор клавишных инструментов, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания и оборудования)	7414,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	7414,00
2-й квалификационный уровень	8003,00
3-й квалификационный уровень	8892,00
4-й квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей)	9781,00

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
МБУДО «ДШИ №3» города Челябинска

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих **первого уровня**»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень (секретарь)	6224,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих **третьего уровня**»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень (программист, менеджер по персоналу)	10 970,00
2 квалификационный уровень (бухгалтер 2 категории)	11560,00
3 квалификационный уровень (бухгалтер 1 категории)	12449,00
4 квалификационный уровень	136338,00
5 квалификационный уровень (специалист в области охраны труда)	14227,00

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
МБУДО «ДШИ №3» города Челябинска

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Квалификационная группа	Оклад (рублей)
Квалификационная группа	Оклад (рублей)
1-я квалификационная группа	10670
2-я квалификационная группа	12449
3-я квалификационная группа	14227
4-я квалификационная группа (заведующий библиотекой)	16006

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
МБУДО «ДШИ №3» города Челябинска

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	концертмейстер:	
	- высшая категория	12500
	- первая категория	11500
	- без категории	10500
4 квалификационный уровень	преподаватель:	
	- высшая категория	13000
	- первая категория	12000
	- без категории	11000

Директор

Л.П. Мова

Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, учредителем которых выступает Управление культуры Администрации города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда: - с тяжелыми и вредными условиями труда; - с тяжело особыми и особо вредными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 № 387/22-78	4, 8, 12 16, 20, 24
2.	Выплаты работникам МБУК «Зоопарк» за работу в учреждении, относящемуся к категории повышенной опасности	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами техники безопасности и производственной санитарии (зоосадов) СССР, утвержденными Министерством культуры СССР 25.07.1973 (ст. 7)	50
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15
4.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	

4. 1	при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания	руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 100
4. 2	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	специалисты, служащие, рабочие	до 100
4. 3	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	с учетом статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации	
4. 4	при сверхурочной работе	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	
4. 5	при выполнении работ в ночное время		20

Директор

Л.П. Мова

**Размеры
выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям
учреждения, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам,
служащим, рабочим муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению культуры Администрации города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1	2	3
1.	Выплата за качество	до 100
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 50
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
2.1.	Наличие ученой степени:	
	- кандидата наук	10
	- доктора наук	20
2.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания:	
	- нагрудный знак "За достижения в культуре", "За вклад в Российскую культуру", "Отличник народного просвещения", "За высокие достижения"	5
	- почетное звание "заслуженный"	10
	- почетное звание "народный"	20
3.	Премияльные выплаты	в пределах экономии фонда оплаты труда
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
4.1.	Педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 1 года до 5 лет	10
	- от 5 до 10 лет	15
	- от 10 до 15 лет	20

	- от 15 лет и выше	25
4.2.	Библиотечным работникам муниципальных библиотек и образовательных учреждений дополнительного образования детей при стаже работы:	
	- от 1 года до 10 лет	20
	- от 10 лет и выше	30
4.3.	Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	100
4.4.	Библиотечным работникам за организацию методической работы	20
4.5.	Выплаты молодым специалистам библиотечным и педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	30
4.6.	За знание и повседневное применение в работе иностранных языков в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением	15
4.7.	Надбавка за организацию и ведение платных образовательных услуг	до 50

Примечания:

1. Учреждение самостоятельно определяет и устанавливает:

- критерии оценки качества, интенсивности и высоких результатов работы;
- критерии оценки премиальных выплат.
- Надбавки за выслугу лет устанавливаются библиотечным и педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

2. Право на выплаты стимулирующего характера, связанные с изменением стажа, получением государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующих случаях:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

Директор

Л.П. Мова

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «ДШИ №3»
города Челябинска

Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением дополнительного образования детей (детская школа искусств)

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	за каждую единицу	1
2.	Среднесписочная численность педагогического персонала	за каждую единицу	1
3.	Площадь земельных участков	за каждую 1000 кв. м	10
4.	Наличие здания, помещения в оперативном управлении	за каждую единицу	50
5.	Площадь помещений (зданий), находящихся в оперативном управлении или в аренде	за каждую 1000 кв. м	50
6.	Количество обучающихся в детских школах искусств	за каждого обучающегося	0,6
7.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1
8.	Осуществление образовательной деятельности в иных учреждениях	За каждое учреждение	10

Директор

Л.П. Мова