

Утверждено
приказом директора СДМШ № 5
от 25.12.2019г. № 71

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.А.Сухенко
"25" декабря 2019г.

От работодателя
Директор СДМШ № 5
 И.А.Резцова
"25" декабря 2019г.



Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования "Симферопольская детская
музыкальная школа № 5" муниципального образования
городской округ Симферополь

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Симферопольская детская музыкальная школа №5" муниципального образования городской округ Симферополь (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Симферопольская детская музыкальная школа №5" муниципального образования городской округ Симферополь (далее – Школа).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник (преподаватель, концертмейстер, методист) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением дополнительного образования, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист – педагогический работник учреждения дополнительного образования в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников учреждения дополнительного образования за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов

педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения дополнительного образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения дополнительного образования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам учреждения дополнительного образования материальной помощи на оздоровление.

2. Заработная плата работников Школы

2.1. Система оплаты труда работников Школы включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера; устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются директором Школы с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

2.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых директором Школы с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

2.3. Размер оплаты труда работников Школы устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда Школы.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника Школы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника Школы должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

2.6. Персонал Школы подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

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

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

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

2.7. Штатное расписание СДМШ № 5 утверждается директором Школы в пределах фонда оплаты труда, согласовывается управлением культуры и культурного наследия администрации города Симферополя (главным распорядителем бюджетных средств муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, который осуществляет координацию и регулирование деятельности учреждения дополнительного образования), и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Школы, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание Школы отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

2.8. Директор Школы несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2.9. Заработная плата каждого работника Школы зависит от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.10. Месячная заработная плата работников Школы, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется директором Школы в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.11. Оплата труда работников Школы, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

2.12. Оплата труда работников Школы производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

2.13. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.14. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

2.15. С учетом условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.16. Работникам Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1, 2, 5, 8 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

2.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

(тарифных ставок) по категориям работников Школы подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

3. Фонд оплаты труда Школы

3.1. Фонд оплаты труда Школы формируется из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям дополнительного образования из бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

3.2. Фонд оплаты труда Школы включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

4. Формирование заработной платы руководителей Школы

4.1. Зарплата директора Школы и его заместителя по учебной работе состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

4.2. Оклад (должностной оклад) директора Школы устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.3. Оклад (должностной оклад) директора Школы и его заместителя по учебной работе повышаются:

4.3.1. на 20 процентов:

- при наличии государственных и правительственных наград (высших званий, орденов, медалей, знаков отличия), при условии соответствия профилю Школы или выполняемой работе;

- при наличии почетных званий, начинающихся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...» - при условии соответствия почетного звания профилю Школы.

4.3.2. на 10 процентов:

- при наличии нагрудных знаков, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Школы;

- при наличии ведомственных наград (медалей, нагрудных знаков, почетных званий) при условии соответствия профилю Школы.

Основанием для повышения является:

для директора – приказ Управления культуры и культурного наследия;

для заместителя директора по учебной работе – приказ директора Школы, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у директора, его заместителя по учебной работе двух оснований для повышения должностного оклада (по пунктам 4.3.1., 4.3.2.), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору Школы устанавливается Управлением культуры и культурного наследия.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору Школы в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Школы и результативности деятельности самого директора.

Целевые показатели эффективности работы Школы, критерии оценки результативности деятельности ее директора, размеры стимулирующих выплат директору Школы, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением культуры и культурного наследия.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления культуры и культурного наследия возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего директора СДМШ № 5 или по вакантной должности директора, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего учреждения дополнительного образования.

4.5. Заместителю директора Школы по учебной работе размер оклада (должностного оклада) устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) директора Школы.

4.6. В зависимости от условий труда, директору Школы и его заместителю по учебной работе устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.7. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителю директора Школы по учебной работе устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4.8. Директор Школы и его заместитель вправе наряду с основной деятельностью осуществлять в том же учреждении педагогическую деятельность на условиях совмещения без занятия штатной должности в объеме педагогической нагрузки не более 18 (24) педагогических (концертмейстерских) часов соответственно. Оплата труда данным категориям работников производится по руководящей и педагогической деятельности отдельно. Условия оплаты труда определены данным Положением и трудовым договором. Выплата заработной платы директору Школы и его заместителю по

их педагогической деятельности производится в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.9. Директор Школы и его заместитель вправе наряду с основной работой осуществлять педагогическую деятельность в объеме не более 300 часов в год при учебной необходимости (замена часов отсутствующих педагогических работников по болезни, отпуск, командировка и др.)

4.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы руководителя и его заместителя), определяется Управлением культуры и культурного наследия в кратности от 1 до 6.

5. Формирование окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников Школы, кроме директора и его заместителей

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (тарифных ставок) работников Школы устанавливаются в соответствии с приложениями 2, 5, 8 к настоящему Положению.

5.2. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, тарифные ставки устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 6.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы повышаются путем установления надбавки:

5.3.1. на 20 процентов:

- при наличии государственных и правительственных наград (высших званий, орденов, медалей, знаков отличия), при условии соответствия профилю Школы или выполняемой работе;

- при наличии почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» при условии соответствия почетного звания профилю Школы.

5.3.2. на 10 процентов:

- при наличии нагрудных знаков, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Школы.

- при наличии ведомственных наград (медалей, нагрудных знаков, почетных званий) при условии соответствия профилю Школы.

Основанием для повышения должностного оклада является приказ директора Школы, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 5.3. для повышения должностного оклада, повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам Школы повышаются путем установления надбавки за специфику работы на основании приказа директора Школы в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления доплаты в размере 5 700 рублей.

Статус молодого специалиста определяется в соответствии с Положением о молодом специалисте.

5.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы повышаются:

- при наличии ученой степени кандидата наук путем установления доплаты в сумме 718,00 руб.;

- при наличии ученой степени доктора наук – в сумме 1436,00 руб. при условии соответствия профилю Школы или выполняемой работе.

Все вышеуказанные повышения (доплаты, надбавки) образуют новый должностной оклад.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором; сверхурочной работе; работе в ночное время; работе в выходные и нерабочие праздничные дни; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, муниципального образования городской округ Симферополь, содержащими нормы трудового права.

6.3. Оплата труда работников Школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Школы с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом директор Школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Школе в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников. Выплата

устанавливается на срок не более одного года.

7.2.1.1. При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда Школы с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости, основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

7.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда Школы с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- применение в работе передовых методов труда;
- стабильно высокие показатели результативности работы и значимые достижения в профессиональной деятельности;
- сложность выполняемой работы.

7.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплата осуществляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (тарифной ставке).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда Школы с учетом мнения представительного органа работников.

7.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

7.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением культуры и культурного наследия администрации города Симферополя.

7.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- директору Школы (по педагогической деятельности) и его заместителю по учебной работе.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

7.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за выслугу лет или стаж непрерывной работы, изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.2.3.1. Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается на ставку заработной платы, а выплачивается с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения

Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

7.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли культуры и образования в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в учреждение дополнительного образования в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в размере от оклада (должностного оклада), а работникам, которые занимают менее ставки устанавливается с учетом занимаемой фактической доли ставки.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

7.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа директора Школы и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, в том числе, при отсутствии замечаний со стороны руководителей;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.3. Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы. Данные выплаты начисляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждении дополнительного образования).

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

8.2. Работникам Школы один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (тарифной ставки) без учета размера всех повышений в пределах фонда оплаты труда Школы.

8.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

8.4. Директор Школы ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников Школы в пределах доведенного фонда оплаты труда.

8.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором Школы и оформляется его приказом.

8.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

8.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

8.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

8.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается принятому в течение календарного года работнику и не отработавшему полный календарный год.

8.10. При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до даты увольнения.

8.11. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор.

9. Почасовая оплата труда

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления должностного оклада (тарифной ставки) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов, установленного по занимаемой должности.

9.2. Директор Школы в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, уроков, и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении дополнительного образования, указаны в Приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Размер должностного оклада
директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования "Симферопольская детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования городской округ Симферополь,
подведомственного Управлению культуры и культурного наследия
администрации города Симферополя Республики Крым

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор Школы	33500,00

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Размеры должностных окладов педагогических работников, специалистов, занятых в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Симферопольская детская музыкальная школа № 5" муниципального образования городской округ Симферополь, подведомственного Управлению культуры и культурного наследия администрации города Симферополя Республики Крым

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер	14630,00
3-й квалификационный уровень	Методист	14640,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель	14650,00

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

1. Размер повышения окладов (должностных окладов)
по должностям работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "Симферопольская детская музыкальная
школа № 5" муниципального образования городской округ
Симферополь, подведомственного Управлению культуры и
культурного наследия администрации города Симферополя
Республики Крым

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
Учреждения дополнительного образования	
Педагогическим работникам за руководство (заведование) отделами, отделениями	20
Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

Директор СДМШ № 5



И.А.Резвова

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория (применяется по факту педагогической нагрузки)	2000,00
первая категория (применяется по факту педагогической нагрузки)	1250,00

Директор СДМШ № 5



И.А.Резцова

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Размеры должностных окладов по должностям общетраслевых руководителей, специалистов и служащих муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Симферопольская детская музыкальная школа № 5" муниципального образования городской округ Симферополь, подведомственных Управлению культуры и культурного наследия администрации города Симферополя Республики Крым

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя	15132,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16490,00

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в учреждениях

№ п/п	N Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
I	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Симферопольская
детская музыкальная школа № 5"
муниципального образования
городской округ Симферополь

Должностные оклады работников,
тарифные ставки по профессиям рабочих,
занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.12.2015 № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.09.2014 № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)	9312,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	13830,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14610,00

Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15200,00
---	----------

Директор СДМШ № 5



И.А.Резова

И проинформировано, проинформировано и скреплено печатью

И (Исключительная организация)

Директор СДМШ № 5


И.А. Резова

