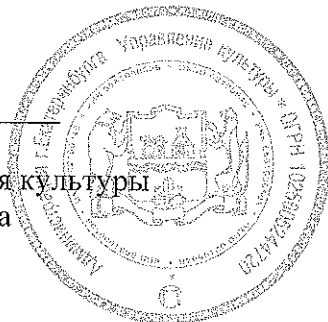


СОГЛАСОВАНО:



03.11.2021

Начальник Управления культуры
Администрации города
Екатеринбурга
И.Н.Марков



УТВЕРЖДАЮ:



Директор МАОУК ДОД
«Детская музыкальная школа
№ 7 имени С.В.Рахманинова»
Е.Е.Барниовская

Приказ по МАОУК ДОД
«Детская музыкальная школа
№ 7 имени С.В.Рахманинова»
№33/1-А от 29.10.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения культуры
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 7 имени С.В.Рахманинова»
Новая редакция

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1. Общие положения	3
Глава 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических и руководящих работников Школы (за исключением руководителя, его заместителей)	10
Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих	13
Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих	13
Глава 5. Условия оплаты труда директора школы и его заместителей	14
Глава 6. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера	15
Глава 7. Порядок и условия премирования работников Школы	18
Глава 8. Заключение	19
Приложения:	20-33

Глава 1. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 7 имени С.В.Рахманинова» (далее – учреждения) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждений, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 244-пп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области» (с изменениями на 20.12.2018), Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 21.09.2021 № 2024 «Об изменениях оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2021 году», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.11.2021 № 2408 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург», на основании Положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденного Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247, Положения о системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных (автономных) учреждений культуры и муниципальных, бюджетных (автономных) образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденного Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 г. № 5033 (с изменениями, в ред. Постановлений Администрации города Екатеринбурга от 23.11.2012 № 5066, от 06.11.2013 № 3793, от 13.01.2014 № 23, от 25.04.2014 № 1156, от 06.02.2015 № 199, от 08.04.2015 № 871, от 16.08.2017 № 1484, от 30.04.2019 № 1050, от 29.01.2021 № 119).

2. Положение включает в себя:

Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам; наименования, размеры и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

наименования, размеры и критерии установления повышающих коэффициентов, надбавок к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров;

порядок и условия премирования работников.

3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников учреждений, учредителем которых является Управление культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – учредитель).

4. Размеры заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам (приложения № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению). Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и надбавок, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) должен составлять без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями не более двух минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных настоящим Положением.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно, в соответствии с приложениями 1-4 к настоящему Положению, устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Изменение минимальных размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения устанавливается Постановлением Администрации города Екатеринбурга.

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

Размеры заработной платы работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5. 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, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и согласовывается с Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – Учредитель).

В случае изменения структуры учреждения или численности работников учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных источников финансирования.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40 процентов.

8. В составе фонда оплаты труда формируются базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда работников учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания и тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и состоит из:

фонда основных окладов, рассчитанного как сумма окладов (должностных окладов, ставок заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников по штатному расписанию и тарификационному списку учреждения;

фонда надбавок и доплат, который включает в себя компенсационные выплаты, надбавки по повышающим коэффициентам и надбавки к окладам, в том числе:

повышающие коэффициенты к окладам по учреждению,
повышающие коэффициенты к окладам за квалификационную категорию,
повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям,
персональные повышающие коэффициенты к окладам,
повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ,
надбавки за выслугу лет,

надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков,

ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется на выплату следующих надбавок:

стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда.

9. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базовой части фонда оплаты труда в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности:

повышающие коэффициенты к окладам по учреждению;

повышающие коэффициенты к окладам за квалификационную категорию;

повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям;

персональные повышающие коэффициенты к окладам;

повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков;

ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается специалистам, руководящим работникам, педагогическим работникам, служащим и работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размер повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) устанавливается распоряжением учредителя на каждый календарный год в пределах 3,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

11. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе педагогического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам за квалификационные категории в зависимости от квалификационных категорий, присвоенных работникам МАОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 7 имени С.В.Рахманинова» прошедшим аттестацию, составляют:

высшая квалификационная категория – 0,20;

первая квалификационная категория – 0,15;

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника

устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

13. Повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются:

за заведование отделениями, методическими секциями, структурными подразделениями, кабинетами – в размере 15 процентов от ставки заработной платы; в случае руководства методическими секциями с небольшим количеством учащихся и преподавателей, процент надбавки может быть уменьшен до 10%.

за проверку письменных работ – в размере 10 процентов от ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки.

Молодым специалистам в доаттестационный период, преподавателям в межаттестационный период

За совмещение профессий, расширение объема выполняемых работ (работа на компьютере, создание фонограмм, программ) не более 100% оклада.

За создание аранжировок, инструментовок (не более 100% оклада).

За участие в педагогических творческих коллективах, ведущих активную концертную, музыкально-просветительскую деятельность. (Не более 50% оклада).

За создание творческого постоянно действующего коллектива. Сумма определяется договором, но не более 5 000 рублей в месяц.

Применение повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

14. Размер надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада) определяется в зависимости от общего стажа работы в учреждениях (организациях) культуры и образовательных учреждениях (организациях), исчисленному в порядке, определенном приложением № 5 к настоящему Положению, и составляет:

при стаже работы от одного года до трех лет – 5 процентов;

при стаже работы от трех до пяти лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше пяти лет – 15 процентов.

15. Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются работникам,

которым присвоены почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных сотрудников), использующим в своей работе один и несколько иностранных языков.

Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются в размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания «Заслуженный работник культуры», Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», Знак Министерства культуры РФ «За достижения в культуре» – 10 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы); Почетная грамота Министерства культуры РФ – 5% оклада, ставки заработной платы.

за использование в работе одного и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

Надбавка за использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается в случае, если это предусмотрено должностными обязанностями работника.

Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков необходимо устанавливать по одному из оснований, наиболее значительному.

16. Размер ежемесячной денежной компенсации за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий определяется пунктом 2 Приложения к Постановлению Главы Екатеринбурга от 11.08.2008 № 3316 «Об утверждении Положения о порядке выплаты ежемесячной денежной компенсации за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».

Ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий образует новый оклад, должностной оклад и учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

17. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) из стимулирующей части фонда оплаты труда в зависимости от занимаемых должностей:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

18. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

за сложность, напряженность, особый режим и график работы, организацию и выполнение мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа учреждения;

за внедрение новых методов и разработок, использование современных

информационных технологий и инноваций;

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, выполнение научно-исследовательской и методической работы, участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий;

за освоение инновационных технологий и методологий в научной, педагогической и административной деятельности;

за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки).

19. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – до 500 процентов оклада.

20. Выплаты стимулирующего характера с применением повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), премий и материальной помощи работникам учреждения осуществляется на основании положения о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения и согласованного с учредителем.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплаты с применением повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент.

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

Установление стимулирующих надбавок и повышающих коэффициентов к окладам осуществляется по решению руководителя учреждения:

Преподавателям и концертмейстерам, – по представлению заместителей руководителя учреждения по УМР и УВР.

Сотрудникам учреждения – по представлению заместителя руководителя по АХЧ.

21. Изменение размеров повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам производится в следующие сроки:

при присвоении почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», – со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории;

22. С учетом условий труда руководителям и работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

23. Руководителям и работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

24. Работникам учреждения в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих исключительность случая.

25. В случае отсутствия необходимой должности специалиста, служащего, профессии рабочего в перечнях профессиональных квалификационных групп (приложения № 1, 3, 4) учреждение вправе по согласованию с учредителем ввести необходимую должность специалиста, служащего или профессию рабочего.

Указанная должность или профессия должна соответствовать уставным целям учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Размеры окладов (должностных окладов) по таким должностям и профессиям устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

26. Сроки выплаты заработной платы работникам всех категорий установлены в ПВТР, закреплены коллективном договоре (при наличии). Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца, 22 и 7 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет (ст. 136 ТК РФ).

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических и руководящих работников (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров)

27. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников устанавливаются на основе

отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

28. Размеры минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников устанавливаются директором Школы с учетом показателей квалификации, продолжительности рабочего времени, сложности, объема, качества и характера выполняемой учебной (педагогической) работы.

29. Ставки заработной платы педагогическим работникам выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) и учебной нагрузки за календарный месяц.

30. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

31. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану учреждения, утвержденному руководителем и согласованному с учредителем.

32. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и состав педагогической работы регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

33. Настоящим Положением предусмотрено установление педагогическим и руководящим работникам следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом учебной нагрузки), которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в

работе одного и более иностранных языков;

ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) приведены в пунктах 9 – 19 главы 1 настоящего Положения.

34. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление педагогическим и руководящим работникам учреждения стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы приведены в пункте 18 главы 1 настоящего Положения.

35. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

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

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

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

36. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, утверждаемых директором Школы на основании типового перечня, разработанного учредителем.

37. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников Школы, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

38. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

39. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам), которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- надбавка за выслугу лет.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам приведены в пунктах 10, 11, 13, 15 главы 1 настоящего Положения.

40. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление к окладам (должностным окладам) работников, занимающих должности служащих, стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры и условия выплаты стимулирующих надбавок приведены в пункте 19 главы 1 настоящего Положения.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

41. Размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

42. Настоящим Положением предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- надбавка за выслугу лет.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 10, 13, 15 главы 1 настоящего Положения.

43. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление к окладам рабочих стимулирующих надбавок за

профессиональное мастерство, которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размеры и условия выплаты стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство приведены в пункте 20 главы 1 настоящего Положения.

Глава 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

44. Должностной оклад директора Школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности, значимостью Школы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и средней заработной платы работников Школы устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017. № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий» в кратности от 1 до 4. Размер среднемесячной заработной платы работников исчисляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы».

В трудовой договор с директором включаются условия оплаты его труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Школы (в ред. Постановления Администрации г. Екатеринбурга от 25.04.2014 № 1156).

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

Уровень среднемесячной заработной платы заместителей директора не может превышать уровня среднемесячной заработной платы директора Школы.

45. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

46. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми учредителем).

Размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителям учреждений, порядок и критерии их осуществления ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

47. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются:

премиальные выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего Положения, выплачиваемые из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы приведены в пункте 18 главы 1 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера

48. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, могут быть осуществлены следующие выплаты (надбавки, доплаты) компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

49. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры и сроки повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест (в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

50. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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 (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

51. Сторожам производится почасовая оплата в соответствии с табелем учета рабочего времени и графиком работы сотрудников. Стоимость часа определяется путем расчета, исходя из размера оклада по штатному расписанию учреждения.

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

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в ночное время не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

52. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада при работе на условиях полного рабочего дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

53. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 за сверхурочную работу не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

54. К заработной плате всех работников учреждения устанавливается районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Глава 7. Порядок и условия премирования работников учреждений

55. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании и стимулировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, на основании представлений, подготовленных заместителями руководителя учреждения;

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

При премировании учитываются:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ и мероприятий.

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

57. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

за особые достижения в профессиональной деятельности в размере до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, Почетными грамотами, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры

Свердловской области, Администрации города Екатеринбурга;

за выполнение особо важных и срочных работ;
за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

58. Премирование работников учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

Глава 8 Заключение

60. Настоящее положение является документом, открытым для внесения дополнений и изменений, соответствие с действующим законодательством, утвержденных на Общем собрании работников Школы.

Положение принято
Общим собранием работников
МАУК ДО «ДМШ № 7
имени С.В.Рахманинова»
протокол № 1 от 29.10.2021

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУК ДОД «Детская
музыкальная школа № 7 имени
С.В.Рахманинова»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей
и размеры окладов (ставок заработной платы) педагогических
и руководящих работников (за исключением руководителя,
его заместителей и главного бухгалтера)

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер оклада (ставки заработной платы), руб.
1	2	3
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части	5053
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Библиотекарь,	7896
	диспетчер образовательного учреждения	5 536
	Специалист по кадрам	5 536
	Документовед	7 900
Звукорежиссер		
Должности руководящих работников	Заведующий библиотекой	8 167
Должности педагогических работников	концертмейстер методист преподаватель	От 5705 до 9216*

* Определение оклада, ставки заработной платы внутри диапазона профессиональных квалификационных групп производится согласно приложению к настоящему Перечню.

Приложение № 2

к Перечню профессиональных квалификационных групп должностей и размеров окладов (ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) МАОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 7 имени С.В.Рахманинова»

Порядок отнесения окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников в зависимости от имеющейся квалификации и стажа работы

Наименование должности	Квалификационные требования, стаж работы по специальности	Размер оклада (ставка заработной платы), руб.
1. Концертмейстер	Среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы)	5705
	Высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	6290
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	6728
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы	7168
	свыше десяти лет	
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от десяти до двадцати лет	7607
3. Методист (включая старшего)	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше двадцати лет или вторая квалификационная категория	8046
	Первая квалификационная категория	8630
	Высшая квалификационная категория	9216
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	6290
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до восьми лет	6728
3. Методист (включая старшего)	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от восьми до двенадцати лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее одного года (для старших методистов, инструкторов-методистов)	7168
	Высшее профессиональное образование и стаж	7607

	педагогической работы свыше двенадцати лет или вторая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее трех лет (для старших методистов, инструкторов-методистов)	
	Первая квалификационная категория или вторая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) либо высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	8046
	Высшая квалификационная категория или первая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее трех лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	8630
4. Преподаватель (все специальности)	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5705
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	6290
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	6728
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет	7168
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от десяти до двадцати лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше пяти лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	7607
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше двадцати лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо вторая квалификационная категория	8046
	Первая квалификационная категория	8630
	Высшая квалификационная категория	9216

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
МАОУК ДОД «Детская музыкальная
школа № 7 имени С.В.Рахманинова»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей
и размеры должностных окладов работников,
занимающих должности служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих первого уровня»		
	секретарь, секретарь-машинистка,	
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»		
	документовед, специалист по кадрам специалист по охране труда специалист по связям с общественностью	7171
* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.		

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений культуры и муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с ЕТСК*; подсобный рабочий гардеробщик дворник уборщик производственных и служебных помещений вахтер сторож	4346
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в соответствии	6302

1	2	3
	с ЕТКС; Слесарь-сантехник Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	
4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): настройщик пианино и роялей,	9416
* ЕТСК – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.		

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных, автономных учреждений
культуры и муниципальных бюджетных,
автономных образовательных
учреждений культуры, реализующих
образовательные программы
дополнительного образования детей,
муниципального образования «город
Екатеринбург»

Порядок исчисления общего стажа работы,
дающего право на получение надбавки за выслугу лет,
а также порядок начисления и выплаты данной надбавки

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в учреждениях (организациях) культуры, образовательных учреждениях (организациях);

время обучения работников образовательных учреждений культуры в учебных заведениях сферы культуры, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в случае если до начала обучения они работали в образовательных учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждениями культуры, образовательными учреждениями;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;

время работы в учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада, должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента

возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в оплачиваемом отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется решением комиссии по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены работником в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителей учреждений.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размера выплаты надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных, автономных учреждений
культуры и муниципальных бюджетных,
автономных образовательных
учреждений культуры, реализующих
образовательные программы
дополнительного образования детей,
муниципального образования «город
Екатеринбург»

Порядок исчисления размера средней заработной платы
работников учреждений для определения размера должностных окладов
руководителей учреждений

1. При расчете средней заработной платы работников учреждения за счет всех источников финансирования для определения размера должностного оклада руководителя учреждения учитываются:

основные оклады, должностные оклады, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников учреждения;

повышающие коэффициенты и надбавки к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников учреждения в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности:

повышающие коэффициенты к окладам по учреждению (структурному подразделению);

повышающие коэффициенты к окладам за квалификационные категории;

повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям;

надбавки за выслугу лет;

надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе одного и более иностранных языков;

ежемесячные денежные компенсации за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующие надбавки за профессиональное мастерство;

выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средняя заработная плата работников учреждения для определения должностного оклада руководителя определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются:

среднемесячная численность работников учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения из числа педагогических работников, работающих на одну или более одной ставки заработной платы;

среднемесячная численность работников учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях неполного рабочего времени или являющихся внешними совместителями;

среднемесячная численность работников учреждения из числа педагогических работников, работающих на менее чем одну ставку заработной платы или являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения, из числа педагогических работников, работающих на одну или более чем одну ставку заработной платы, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения за каждый календарный день месяца: с 01 по 30 или 31 число (в феврале – по 28 или 29 число), включая выходные, нерабочие праздничные дни и нерабочие дни в соответствии с расписанием учебных занятий (для педагогических работников), и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников данной категории персонала за выходные, нерабочие праздничные дни и нерабочие дни в соответствии с расписанием учебных занятий (для педагогических работников) принимается равной численности работников за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются фактически работающие работники, относимые к основному персоналу учреждения, на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5. Работники учреждения (кроме педагогических работников), работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, или являющиеся внешними совместителями, при

определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней месячной численности этой категории работников производится в следующем порядке:

во-первых, исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов согласно табелю учета рабочего времени в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов делится на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов делится на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов делится на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа делится на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов делится на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа делится на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов делится на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

во-вторых, определяется средняя численность работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников учреждения из числа педагогических работников, работающих на менее чем одну ставку заработной платы или являющихся внешними совместителями, производится следующим образом: определяется среднемесячная численность этой категории работников за отчетный месяц в пересчете на полные ставки (по недельной нагрузке) исходя из соответствующей нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников с учетом отработанного времени в данном отчетном месяце.

Приложение к Положению об оплате труда МАОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 7 имени С.В.Рахманинова
 Основания к распределению стимулирующих надбавок и компенсирующих выплат по результатам деятельности сотрудников и преподавателей.

Должность по штатному расписанию	Виды деятельности	Сумма выплат
Заместитель директора по УВР	Организация проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного, международного) Организация конкурсно-фестивальной деятельности Организация методической работы Организация концертной деятельности Организация взаимодействия с партнерами Осуществление проектов ГРЦ Организация проектной деятельности с группами РПО	от 500 руб. до 50 000 по совокупности достижений
Заместитель директора по УМР	Организация проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного) Организация конкурсно-фестивальной деятельности Организация методической работы Организация концертной деятельности Организация взаимодействия с партнерами Осуществление проектов ГРЦ Организация проектной деятельности с группами РПО	от 500 руб. до 50 000 по совокупности достижений
Заместитель директора по АХЧ	Создание оптимальных условий для успешной жизнедеятельности образовательного учреждения. Своевременное исключение либо предотвращение аварийных и чрезвычайных ситуаций. Материально-техническое оснащение учебного процесса Подготовка документации к плановым проверкам контролирующих органов (оценка по результатам проверок).	от 500 руб. до 40 000 по совокупности достижений
Методист	Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного, международного) Подготовка и проведение Детской филармонии.	от 500 руб. до 30 000 по совокупности достижений
Звукорежиссер	Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного). Изготовление фонограмм, минусовок.	от 500 руб. до 40 000 по совокупности достижений
Настройщик пианино и	Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского,	от 500 руб. до 20 000 по

роялей	областного, международного)	совокупности достижений
Специалист по кадрам	Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного, международного).	от 500 руб. до 30 000 по совокупности достижений
Заведующий библиотекой	Реализация организационно-структурной модели информационно-библиотечного обеспечения ДМШ на базе ГРЦ	от 500 руб. до 30 000 по совокупности достижений
Библиотекарь	Реализация организационно-структурной модели информационно-библиотечного обеспечения ДМШ на базе ГРЦ. Ремонт имеющейся школьной литературы	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Документовед	Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного, международного). Работа с Архивом Администрации города Екатеринбурга.	от 500 руб. до 30 000 по совокупности достижений
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	Своевременное исключение либо предотвращение аварийных и чрезвычайных ситуаций.	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Слесарь-сантехник	Своевременное исключение либо предотвращение аварийных и чрезвычайных ситуаций.	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Подсобный рабочий	Своевременное исключение либо предотвращение аварийных и чрезвычайных ситуаций. Ремонт школьной мебели.	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Уборщик производственных и служебных помещений	Дополнительная работа в связи со сложными погодными условиями, и иными причинами, усложняющими выполнение должностных инструкций.	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Вахтер	Создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Гардеробщик	Создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Сторож	Своевременное исключение либо предотвращение аварийных и чрезвычайных ситуаций.	от 500 руб. до 15 000 по совокупности достижений
Дворник	Работа в сложных погодных условиях -снегопады	от 500 руб. до 15 000 по

	-паводок -кошение травы -и др.	совокупности достижений
Преподаватель	Методическая работа Конкурсно-фестивальная деятельность Концертно-просветительская деятельность Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного).	от 100 руб. до 40 000 по совокупности достижений
Концертмейстер	Методическая работа Конкурсно-фестивальная деятельность Концертно-просветительская деятельность Участие в организации проектов школьного, выше школьного уровня (городского, областного).	от 100 руб. до 40 000 по совокупности достижений