**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «КАЛГАНСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26 февраля 2021 года № 85

с. Калга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Забайкальского края от 14.10.2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений», постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 21.08.2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, Постановления администрации муниципального района «Калганский район» от 09 апреля 2019 года № 151 «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Калганский район», ст. 25 Устава муниципального района «Калганский район», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования « Детской школы искусств», администрация муниципального района «Калганский район» постановляет:

1.Утвердить положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» (Приложение 1).

2. Директору муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Даурцевой И.Е. внести соответствующие изменения в локальные акты.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день, после дня его официального опубликования (обнародования).

4. Полный текст постановления опубликовать (обнародовать) на информационных стендах муниципального района «Калганский район» и в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу https://kalgan.75.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на

заместителя главы администрации муниципального района «Калганский район» по социальным вопросам Маленьких Л.Ю.

Глава муниципального района

«Калганский район» М.Ю. Жбанчиков

Утверждено

постановлением администрации

муниципального района

«Калганский район»

от 26 февраля 2021 года №85

**Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования, подведомственное Администрации муниципального района «Калганский район» Забайкальского края (далее по тексту - Положение), определяет правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения, в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее - ТК РФ);

- законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;

- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 г. № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- постановлением администрации муниципального района «Калганский район» от 09 апреля 2019 года № 151 «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Калганский район».

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

**должностной оклад, ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**норма рабочего времени –**продолжительность рабочего времени;

**сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**отчетный период**– период, за который Учреждение составляет отчетность (год, полугодие, квартал, месяц);

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**Фонд оплаты труда** - денежные средства Учреждения, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации;

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

1.4. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденного [постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367](http://docs.cntd.ru/document/902392903) или в профессиональных стандартах.

         1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения (далее - работники учреждения).

Штатное расписание Учреждения подлежит согласованию с консультантом администрации МР «Калганский район» до его утверждения руководителем учреждения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1.**Основные условия оплаты труда работников Учреждения:**

2.1.1. Заработная плата работника Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад, ставку заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

2.1.2. Лицо, принимаемое на работу на общеотраслевые должности руководителя, специалиста и другого служащего, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объёме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее по тексту - Комиссия), в порядке исключения, может быть назначено на соответствующую должность так же, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создаётся Распоряжением Главы МР «Калганский район» в целях коллегиального рассмотрения возможности приёма на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.3. Размер должностного оклада, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником (эффективном контракте) и (или) в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.1.4. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.6. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.7. Штатное расписание Учреждения согласовывается с Комитетом по финансам администрации МР «Калганский район» до его утверждения руководителем учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения, финансируемого из муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета соответственно, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.1.9. Должностной оклад, ставка заработной платы работникам Учреждения и руководителю устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2.**Компенсационные выплаты:**

2.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

2.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);

- сверхурочная работа;

- работа в выходные и праздничные дни;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. ТК РФ.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58581fCd9E) ТК РФ.

2.2.3.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 ТК РФ.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику, привлекавшему7 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58580fCd5E) ТК РФ.

2.2.3.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты составляет 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.3.4. Размер должностного оклада, ставки заработной платы (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.3.5. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется ст. 60.1 ТК РФ.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.5. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу, ставке заработной платы и не образуют увеличение должностного оклада.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где установлены районные коэффициенты, применяется к фактически начисленной заработной плате (с учётом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.6. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.**Стимулирующие выплаты:**

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работника Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательством Российской Федерации минимальным или максимальным размером.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты молодым специалистам;

-надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственные знаки отличия;

- выплата за интенсивность;

2.3.1.2.**Надбавка за выслугу лет** к должностному окладу, ставке заработной платы предусмотренная всем категориям работников Учреждения, начисляется в процентном отношении к должностному окладу по основному месту работы независимо от фактически отработанного времени.

Основным документом для определения надбавки за выслугу лет, дающим право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

Стаж работы определяется ежегодно при составлении штатного расписания Учреждения. Приказ руководителя Учреждения является основанием для назначения работнику надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Работникам общеотраслевых профессий в стаж за выслугу лет засчитывается работа только в учреждениях дополнительного образования.

Размеры выплаты надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу, ставке заработной платы всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такой организации) в следующих размерах, согласно таблице 1:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентах к должностному окладу |
| от 1 года до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более лет | 30 |

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в отрасли, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок выплаты и начисления надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, ставки заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Надбавка за выслугу лет начисляется только по основному месту работы. При внешнем и внутреннем совместительстве указанная надбавка не производится.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

2.3.1.3.**Надбавка молодым специалистам:**

Молодому специалисту, являющемуся лицом в возрасте до 30 лет, впервые заключившему трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учётом фактической нагрузки.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок три года с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое Учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.1.4.**Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственные знаки отличия** устанавливается:

1) в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" и нагрудный значок "Отличник народного просвещения", при условии соответствия ведомственного знака отличия профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.1.5. **Выплата за интенсивность** (масштаб работы повышенной ответственности, перевыполнение минимальных нормативов деятельности, выполнение и перевыполнение основных плановых показателей по профилю деятельности работника) устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в размере не более 100% к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплата за интенсивность определяется исходя из установленного работнику должностного оклада, ставки заработной платы рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленному с учётом фактической нагрузки.

Размер выплаты за интенсивность устанавливается на определённый срок, но не более чем на год и в пределах установленного фонда.

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентом отношении к окладу, так и в абсолютной значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативным актом учреждения с обязательным указанием причины.

2.4.**Доплата до уровня минимального размера оплаты труда:**

        В случае если месячная заработная плата работников дополнительного образования при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) без учета выплат связанных со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также районного коэффициента и процентной надбавки, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам дополнительного образования производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника   за соответствующий период времени.

2.5. Надбавки, указанные в настоящем Разделе не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Читинской области (Забайкальского края).

**III. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

3.1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителя Учреждения при заключении с ним трудового договора.

3.2. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся (воспитанников) Учреждения согласно таблице 2:

Таблица 2.

**Группы Учреждений по оплате труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа** | **Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) Организаций** |
| 1 группа | свыше 1000 чел. |
| 2 группа | до 1000 чел. |
| 3 группа | до 500 чел. |
| 4 группа | до 350 чел |

3.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня.

3.5. Размер должностного оклада руководителя увеличивается на коэффициент кратности, установленный в соответствии со среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) Учреждения, согласно таблице 3:

Таблица 3.

**Кратность должностного оклада руководителя Учреждения к должностному окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» по группам Учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа** | **Кратность** |
| 1 группа | 4,0 |
| 2 группа | 3,5 |
| 3 группа | 3,0 |
| 4 группа | 2,0 |

3.6. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется путем умножения кратности на абсолютный размер 7445 руб. Должностной оклад руководителя Организации изменяется в результате увеличения, либо уменьшения среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) в Учреждении.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

3.8. К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание;

- персональная надбавка за результативность и интенсивность в работе;

- надбавка за многопрофильность учреждения дополнительного образования, реализующего более одного направления деятельности.

3.8.1.**Надбавка за выслугу лет:**

Размеры, условия и порядок выплаты надбавки за выслугу лет к должностному окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.1.2. настоящего Положения.

3.8.2.**Надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание:**

Размеры, условия и порядок надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание к должностному окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.1.4. настоящего Положения.

3.8.3.**Персональная надбавка за результативность и интенсивность в работе**руководителю устанавливается  в пределах 50 процентов от должностного оклада, сроком не более чем на 1 (один) год, в пределах планового фонда оплаты труда.

3.8.4.**Надбавка за многопрофильность** учреждения, реализующего более одного направления деятельности, устанавливается руководителю Учреждения в размере 10 % от должностного оклада, в пределах планового фонда оплаты труда .

3.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

**IV. Заключительные положения**

4.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель муниципального учреждения дополнительного образования вправе уменьшить, приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работника Учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику Учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

Приложение № 1

к Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)**

**работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»:**

**1. Профессиональная квалификационная группа**

**общеотраслевых профессий рабочих**

***1.1. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Дворник; уборщик служебных помещений | 4864 |

**2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

***2.1. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер | 7008 |

***2.2.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные  к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения\*\* | 8549 |

**3. Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников образования**

***3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей***

***педагогических работников***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель | 7445 |