|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО** | **УТВЕРЖДЕНО** |
|   | Приказом МБУДО «ДМШ № 5»Директор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С. Вербицкийот «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. № \_\_\_ |

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

 «Детская музыкальная школа № 5 города Южно-Сахалинска»

 2020 г.

**1. Общие положения**

 1.1 Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5 города Южно-Сахалинска» (далее – ДМШ № 5).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников ДМШ № 5, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональны х квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. При приеме на работу на конкретную должность в обязательном порядке учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документами об образовании.

1.6. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (далее – Комиссия) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в ДМШ № 5 в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников ДМШ № 5 и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ, профессий рабочих и профессиональными стандартами.

1.8. Условия оплаты труда работников ДМШ № 5, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.11. Штатное расписание ДМШ № 5 формируются в пределах фонда оплаты труда, утверждаются директором школы по согласованию с Департаментом культуры и туризма администрации города Южно-Сахалинска и включают в себя все должности работников учреждения.

**2. Установление окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором ДМШ № 5 на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работникам ДМШ № 5, за исключением директора, заместителя и рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады работников образования»;

- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- приложение № 3 Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии

2.3. Оклады профессий рабочих устанавливаются в размерах, определяемых администрацией города Южно-Сахалинска, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам ДМШ № 5 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент педагогической работы;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы;

- коэффициент квалификационной категории;

- коэффициент внутридолжностного наименования (квалификационного категорирования);

- коэффициент уровня управления;

- коэффициент образования;

- коэффициент специфики работы.

- коэффициент особенностей работы

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент квалификационной категории к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Размер****повышающего коэффициента** |
| высшая категория | 0,40 |
| первая категория | 0,30 |

Повышающий коэффициент квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификационной категории не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутри должностное категорирование.

2.7. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования (квалификационного категорирования) к должностному окладу устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 3 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов «ведущий», «I категории», «первой категории», «II категории», «второй категории» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессионально-квалификационной группы** | **Размер****повышающего коэффициента** |
| Профессиональная квалификационная группа**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** |
| «II категории» | **0,10** |
| «I категории» | **0,15** |
| Профессиональная квалификационная группа**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** |
| «второй категории», «II категории» | **0,10** |
| «первой категории», «I категории» | **0,15** |
| «ведущий» | **0,30** |
| Профессиональная квалификационная группа**«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** |
| «первой категории» | 0,15 |
| «второй категории» | 0,10 |

 2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления ДМШ № 5, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Размер****повышающего коэффициента** |
| Заведующий канцелярией, складом | 0,3 |
| Начальник хозяйственного отдела | 0,55 |

 2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень образования** | **Размер****повышающего****коэффициента** |
| Среднее профессиональное образование | 0,10 |
| Высшее профессиональное образование | 0,20 |

 2.10. Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, за часы педагогической работы или учебной (преподавательской) работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень образования** | **Размер****повышающего****коэффициента** |
| Индивидуальные занятия  | **0,10** |
| Занятия в составе группы. | **0,05** |

 2.11. Повышающий коэффициент особенностей работы к должностному окладу устанавливается руководителям, специалистам и служащим, относящимся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей (приложение № 2 к настоящему Положению), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессионально-****квалификационной группы** |  **Размер****повышающего коэффициента** |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | **0,5** |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | **0,55** |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего и четвертого уровней» | **0,6** |

Работникам, занимающим должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня и должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приложение № 1 к настоящему Положению), повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается в размере **0,5.**

2.12. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере **0,10**.

2.13. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер повышающего коэффициента |
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня | 0,55 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 0,65 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |  0,55 |

2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренные пунктами 2.6.-2.13. настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

**3. Особенности условий оплаты труда**

**педагогических работников**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированной оплатой труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю, (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудозатратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса (далее – дополнительные выплаты) включают в себя выплаты связанные с:

- классным руководством;

- проверкой тетрадей, письменных работ;

- заведованием учебными кабинетами, мастерскими;

- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением № 4 «Размеры выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса».

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень наполняемости класса и другие показатели.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников ДМШ № 5 применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

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

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени; ставки заработной платы, с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. К заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год, учебный год), премии за выполнение особо важных и срочных работ;

5.1.5. единовременная выплата за высокие результаты работы.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере 50 процентов оклада.

5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу, на должности педагогических работников, устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

 5.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование работающие в ДМШ № 5 по профилю полученного образования.

5.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключение случаев, указанных в подпунктах 5.3.4.и 5.3.5. настоящего Положения.

5.3.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного заведения, устанавливается с даты трудоустройства в ДМШ № 5. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.4 настоящего Положения.

5.3.4 Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в ДМШ № 5 по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в ДМШ № 5 на должностях педагогических работников (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в ДМШ № 5 качестве специалиста из числа педагогических работников, доплаты устанавливаются на три года с момента окончания образовательного учреждения.

5.3.6. Специалистам из числа педагогических работников, получившим второе профессиональное образование, которые ранее воспользовались правом на установление доплаты к должностному окладу или установление повышенного размера доплаты к должностному окладу за статус молодого специалиста, вторично надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) не устанавливается.

Доплата устанавливается до достижения специалистом 30 лет.

Молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения, надбавка за выслугу лет не устанавливается.

5.4. Работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

| **Стаж работы** | **Размеры выплат, %** |
| --- | --- |
| от 1 до 5 лет | 15 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| свыше 15 лет | 40 |

5.5. Работникам ДМШ № 5, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 5.4. устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в ДМШ № 5 в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размеры выплат, %** |
| от 1 до 5 лет | 15 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| свыше 15 лет | 40 |

Надбавка за стаж непрерывной работы в ДМШ № 5 выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в ДМШ № 5.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в ДМШ № 5 в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой ДМШ № 5. После определения стажа непрерывной работы в ДМШ № 5 издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в ДМШ № 5 производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии по итогам работы за месяц, год, учебный год осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников в соответствии с показателями премирования работников (критериев оценки труда).

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом ДМШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно каждого работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами ДМШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премий производится в пределах объема средств, предусмотренных на эти цели, а также средств от приносящей доход деятельности ДМШ № 5.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами ДМШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам ДМШ № 5.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя ДМШ № 5, руководителя ДМШ № 5;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли ДМШ № 5 от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в ДМШ № 5 на должности, предусмотренные штатным расписанием ДМШ № 5.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и

срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами ДМШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором ДМШ № 5.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.6. настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени; ставки заработной платы, с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам ДМШ № 5 могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Материальная помощь работникам ДМШ № 5 может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка – 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родите-ли, супруг(-а), дети) – 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) –20000 рублей;

- в связи с проведением специализирующего лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации – 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работника ДМШ № 5 принимает директор ДМШ № 5, в отношении директора ДМШ № 5 – директор Департамента культуры и туризма администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющий функции и полномочия учредителя ДМШ № 5.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам ДМШ № 5, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, положением о премировании в ДМШ № 5 могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) – 5000 рублей;

- в связи с профессиональными праздниками (День учителя, День работников культуры) – 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

5.11. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам ДМШ № 5, занявшем высшие места в региональном рейтинге по результатам проведения независимой оценки качества в своей категории учреждения.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты единовременной выплаты по результатам работы устанавливается локальным нормативным актом ДМШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников.

**6. Условия оплаты труда руководителя,**

**его заместителя**

6.1. Заработная плата руководителя ДМШ № 5, его заместителя, состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя ДМШ № 5 устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с приложением № 6 «Должностные оклады руководителей Учреждения».

6.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя ДМШ № 5 устанавливается на **15 процентов** ниже должностного оклада руководителя ДМШ № 5 (Приложение № 6)

6.4. Руководителю ДМШ № 5, его заместителю устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент сложности управления.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4.1. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

| **Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся)** | **Размер коэффициента** |
| --- | --- |
|  101 до 300 | 0,10 |

Количество потребителей муниципальной услуги (контингент обучающихся) ДМШ № 5 определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся по нескольким специализациям, отделениям, учитываются 1 раз.

6.4.2. Повышающий коэффициент сложности управления устанавливается в зависимости от количества штатных единиц в штатном расписании ДМШ № 5, а также за наличие в оперативном управлении отдельного строения, здания, в следующих размере:

| **Количество штатных единиц в штатном расписании учреждения** | **Размер коэффициента** |
| --- | --- |
| до 50 | 0,1 |
| От 51 до 100 | 0,15 |

Размер повышающего коэффициента сложности управление увеличивается на 0,05 при наличии в оперативном управлении отдельного строения, здания, занимаемого ДМШ № 5, в котором непосредственно проходит процесс обучения по профилю учреждения (за каждое здание, строение).

6.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителю, к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Премирование руководителя ДМШ № 5 по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляется с учетом результатов деятельности ДМШ № 5 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДМШ № 5.

Руководитель ДМШ № 5 может быть премирован за выполнение особо важных и срочных работ единовременно по итогам выполнения таких работ по согласованию с вице-мэром города Южно-Сахалинска в соответствии с распределением обязанностей, по форме представления, установленной приложением № 8 «Форма представления о премировании директора организации за выполнение особо важных и срочных работ» к настоящему Положению.

Премия за особо важные и срочные работы выплачивается руководителю организации при отсутствии дисциплинарного взыскания.

 Руководитель может быть премирован единовременной выплатой за высокие результаты работы. Премия устанавливается руководителю, занявшему высшие места в региональном рейтинге по результатам проведения независимой оценки качества в своей категории учреждения.

Конкретные размеры премирования руководителя ДМШ № 5, порядок и критерии премирования устанавливаются Департаментом культуры и туризма города Южно-Сахалинска, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.7 Заместителю руководителя ДМШ № 5, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5.1.4., 5.1.5. настоящего Положения.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные руководителю, его заместителю, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

6.9. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю устанавливает Департамент культуры и туризма администрации города Южно-Сахалинска, с учетом показателей эффективности деятельности ДМШ № 5.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя ДМШ № 5 и среднемесячной заработной платы работников ДМШ № 5 (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

**7. Формирование фонда оплаты труда**

**и другие вопросы оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда в ДМШ № 5 формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, размеров субсидий, предоставленных ДМШ № 5 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности ДМШ № 5.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности ДМШ № 5, устанавливается Департаментом культуры и туризма администрации города Южно-Сахалинска.

7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются также на выплаты стимулирующего характера работникам ДМШ № 5.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 5.1.4 настоящего Положения должен составлять в расчете на год:

- для руководителя ДМШ № 5, его заместителя,– не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников ДМШ № 5 не менее 10 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих, учебно-вспомогательного персонала ДМШ № 5 не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих ДМШ № 5 не менее 70 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.4. Формирование фонда оплаты труда работников ДМШ № 5 осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.