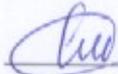


СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДХШ г.Хадыженска

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ДХШ
г.Хадыженска



 Смирнова С.В.

Е.Ю. Фрумкина

« 28 » 06 2018 г.

2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования детской художественной школы города Хадыженска
муниципального образования Апшеронский район**

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУДО ДХШ г. Хадыженска, подведомственной отделу культуры администрации муниципального образования Апшеронский район (далее – Положение), разработано на основе Положения об оплате труда работников образовательных учреждений подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Апшеронский район с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МБУДО ДХШ г. Хадыженска, именуемого далее по тексту «ДХШ».

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в ДХШ трудовую деятельность на основании заключенных с ДХШ трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации (далее по тексту «Работники»).

1.3. Настоящее положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в ДХШ как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в ДХШ по совместительству внешнему или внутреннему.

1.4. В настоящем положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.5. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в

свободное от основной работы время.

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

В настоящем положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в ДХШ должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с ДХШ дополнительного трудового договора.

1.5.2. В настоящем положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в ДХШ работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации.

1.6. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами ДХШ.

1.7. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утверждаемым исполнительным органом власти муниципального образования Апшеронский район;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Заработная плата работников ДХШ, подведомственной отделу культуры администрации муниципального образования, предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (Статья 133, часть 3 ТК РФ)

2. Система оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и\или результатами труда.

2.2. В ДХШ устанавливается повременная - премиальная системы оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников ДХШ Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день.

2.2.2. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам ДХШ дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных (текущих) и\или единовременных (разовых) премий.

3. Заработная плата работников и порядок её начисления

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования.

3.1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждаются приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район.

Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений ДХШ устанавливается на 5 – 10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются ДХШ самостоятельно.

3.1.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

3.1.3. Решение о введении соответствующих норм принимается ДХШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

3.1.4. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников ДХШ приведены в пунктах настоящего Положения.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается ДХШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.6. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15
3.	Вторая категория	0,10
4	Для имеющих высшее профессиональное образование, но не имеющих квалификационной категории	0,07

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2.1. 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.

3.2.2. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по ДХШ (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего

коэффициента к окладу по ДХШ (структурному подразделению) не образует новый оклад.

3.2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

3.3.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя ДХШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

3.3.2. Руководителей структурных подразделений ДХШ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителей руководителя ДХШ;

3.3.3. Остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДХШ – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3.3.4. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.1.2. настоящего раздела Положения.

3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.4.1. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам ДХШ, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

3.4.2. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 п. 16. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера».

3.4.3 Педагогическим работникам ДХШ выплачиваются премии, предусмотренные разделом 3 п. 22. «Порядок и условия премирования работников учреждения».

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.5.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район.

3.5.2. Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений ДХШ устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже минимальных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

3.6.1. Решение о введении соответствующих норм принимается ДХШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.7.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ДХШ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

3.7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05

3.8.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.8.2. Повышающий коэффициент к окладу по (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя ДХШ и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.8.3. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

3.8.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

3.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ устанавливаются работникам стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

3.9.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя ДХШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждений;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3.9.2. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.9. Положения.

3.9.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.9.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

3.9.5. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 п. 3.9. настоящего Положения.

3.9.6. Педагогическим работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 3 п.3.22. настоящего Положения.

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

3.10.1. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края.

3.10.2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих утверждаются приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район.

3.10.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ устанавливаются к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.11. Решение о введении соответствующих норм принимается ДХШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.11.1. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения. 3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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.

3.11.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.11.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряд ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

3.12. Положением об оплате и стимулировании труда работников ДХШ устанавливаются работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

3.12.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя ДХШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

3.12.2. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.п. 3.12. настоящего Положения.

3.12.3. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

п/п	№ Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.12.5. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 п. 3.16. настоящего Положения.

3.13. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 3 п. 3.22. настоящего Положения.

3.14 .Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.14.1. Заработная плата руководителя ДХШ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.14.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им МОУДОД ДХШ, исчисленной в соответствии с порядком, приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район.

3.14.3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район.

3.14.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.14.5. С учетом условий труда руководителю ДХШ, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3.14.6. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДХШ).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.15. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

3.15.1. По решению руководителя у ДХШ на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

3.15.2. Также индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для

выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников ДХШ.

3.15.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3.15.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением

3.16. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.16.1. Оплата труда работников ДХШ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Апшеронский район, утвержденным приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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;

3.16.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

3.16.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.16.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.16.5. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты уменьшаются или полностью отменяются, а

работник полностью или частично освобождается от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия руководством ДХШ решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит ознакомлению с приказом в письменной форме в течение 3 дней со дня издания приказа не позднее, за 3 дня до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

3.16.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17.1. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты уменьшаются или полностью отменяются, а работник полностью или частично освобождается от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия руководством ДХШ решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит ознакомлению с приказом в письменной форме в течение 3 дней со дня издания приказа не позднее, за 3 дня до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат

3.18. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него 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.

3.19. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.19.1. Минимальный размер доплаты – сторожам за работу в ночное время в размере 35% .

3.19.2. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.20. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.20.1. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.20.2. Не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.20.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

период временной нетрудоспособности; период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

3.22. Порядок и условия премирования работников учреждения.

3.22.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Апшеронский район, утвержденном приказом отдела культуры администрации муниципального образования Апшеронский район, устанавливаются премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.22.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель ДХШ. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

3.22.3. В учреждении одновременно вводятся несколько премий за разные периоды работы: премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

3.22.4. Премирование осуществляется по решению руководителя ДХШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ДХШ на оплату труда работников:

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

руководителей структурных подразделений ДХШ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДХШ, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

3.23.1. 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 ДХШ;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

3.23.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.23.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; главой администрации муниципального образования Апшеронский район

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

3.24. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.24.1 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.25. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

3.25.1 Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

3.26. Другие вопросы оплаты труда.

3.26.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель ДХШ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.26.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

3.26.3. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя ДХШ о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.26.4. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель ДХШ на основании письменного заявления работника.

3.26.5. Руководитель ДХШ имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

3.26.6. В штаты ДХШ могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

3.26.7. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя ДХШ, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений".

3.26.8. Начисление и выплата доплат, настоящего положения производится работникам ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

3.27. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам оказывается материальная помощь.

3.27.1. Материальная помощь выплачивается ДХШ на основании приказа (распоряжения) руководства ДХШ по личному заявлению работника.

3.27.2 . Материальная помощь выплачивается в следующих в случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения лекарств;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах.

3.27.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

4. Выплата заработной платы, иных платежей

4.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам в ДХШ либо перечисляется на указанный работником счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором.

4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 2 и 17 числа.

4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

4.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ДХШ.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

5.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

5.3. Положение об оплате труда работников вывешиваются в ДХШ на видном месте.