

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 3
муниципального образования город Краснодар

ПРИКАЗ
№ 47-п

от 13.04.2015 г.

г. Краснодар

**О внесении изменений в Положение об оплате и
стимулировании труда работников МБОУДОД ДШИ № 3**

На основании Постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 23.03.2015г. № 2639 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 13.11.2013 № 8739 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар»» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение «Об оплате и стимулировании труда работников МБОУДОД ДШИ №3», изменения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 23.03.2015г. № 2639 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 13.11.2013 № 8739»

2. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на отношения возникшие с 01.01.2015 г., за исключением пунктов 10, 12 Положения, которые вступают в силу с 01.10.2015 г.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУДОД ДШИ № 3



А.Н. Мухин



Куришова Г.А.

"СОГЛАСОВАНО"

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПК МБОУДОД ДШИ № 3

И.А. Куринова

"15 апреля" 20 15 г.



"УТВЕРЖДАЮ"

ДИРЕКТОР МБОУДОД ДШИ № 3

А.Н. Мухин

"15 апреля" 20 15 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей

Детской школы искусств № 3

муниципального образования город Краснодар

Принято на заседании
ПК МБОУДОД ДШИ № 3
Протокол от 13.04.2015 г.

Раздел I Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детской школы искусств № 3 муниципального образования город Краснодар (далее – Школа), разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 24.32.2015 г. № 2639 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 13.11.2013 № 8739 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар» и в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детской школы искусств № 3 муниципального образования город Краснодар.

3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Школы;
- порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Школы (приложение № 1 к настоящему Положению);
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Школы (приложение № 2 к настоящему Положению);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников Школы (приложение № 3 к настоящему Положению);
- порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера базового должностного оклада руководителя Школы (приложение № 5 к настоящему Положению);
- перечни должностей работников Школы, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности (приложение № 6 к настоящему Положению).

4. Система оплаты труда работников Школы, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Школы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников устанавливается учреждением с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- видов выплат компенсационного характера;
- видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклад) работника Школы (далее – работник), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном

уровне минимального размера оплаты труда. Школа предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается.

8. 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, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности Школы на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждённых в штатном расписании Школы, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера в размере не менее 30 процентов от планового фонда оплаты труда.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школ по видам экономической деятельности не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Школ по видам экономической деятельности не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников Школ не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой, педагогической).

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников

10. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений составляют:

№ п/п	Перечень групп должностей	Оклад, рублей
1.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4238
2.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	4803
3.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	6723
4.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	6498

Оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, не указанные в абзаце первом и таблице абзаца первого настоящего пункта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, и составляют:

№ п/п	Перечень групп должностей	Оклад, рублей
1.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	4168
2.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	4238
3.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	4663
4.	Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих четвёртого уровня»	6357

11. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады работникам по занимаемым должностям с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ).

Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ образует новый оклад и учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. При образовании нового оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Размеры повышающих коэффициентов по ПКГ отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

С 1 сентября 2013 года в оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

12. Оклады рабочих, выполняющих работы по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему Положению, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Оклад, рублей							
4097	4168	4238	4309	4381	4520	4663	4803

13. Установление оклада и компенсационных выплат работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других отраслей, осуществляется согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Стимулирующие выплаты таким работникам производятся по условиям оплаты труда Школы, в которой они работают.

14. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Школы устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

15. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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"

Раздел III

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

15. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом разработанных в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя Школы с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

16. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы предусмотрено установление работникам учреждения Школы выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу;
- стимулирующих надбавок;
- премий;

- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

17. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Школы с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах средств, направленных Школой на оплату труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, – по представлению руководителя Школы;

специалистам, педагогическим и иным работникам, подчинённым заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения.

Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, стимулирующие выплаты исчисляются пропорционально объёму педагогической нагрузки, за исключением выплат, устанавливаемых в абсолютном значении.

18. К окладам работников может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, пропорционально объёму педагогической нагрузки.

19. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15
3.	Вторая категория	0,10

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

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничен.

21. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий», «старший».

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

22. К окладам работников может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

23. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена учёная степень, почётное звание.

Размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

10% от оклада – за учёную степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный...»;

20% от оклада – за учёную степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание, название которого начинается со слова «Народный...»;

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

25. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в Школах, 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

26. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником.

27. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В Школе одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

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 Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

28. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам Школы одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;
- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

Размер премии за качество выполняемых работ - до 5 окладов.

29. Премия в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам учреждения одновременно.

Размер премии в связи с профессиональным праздником - до 5 окладов.

30. Премии устанавливаются пропорционально объёму педагогической нагрузки, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

31. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел IV **Порядок и условия установления** **выплат компенсационного характера**

32. Оплата труда работников Школы, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

4) ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования город Краснодар.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

33. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты – 4 процента от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если

по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

34. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

36. 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.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада за час работы работника. Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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;
- 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.

38. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

39. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определённых законодательством Российской Федерации.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат, пропорционально объёму педагогической нагрузки.

41. Ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается педагогическим работникам в размере 115 рублей. Компенсация включается в оклад педагогического работника.

Раздел V

Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Школы

42. Заработная плата руководителя Школы и его заместителей состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

43. Должностной оклад руководителя Школы определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников Школы, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя Школы, установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

44. С учётом условий труда руководителю Школы и заместителям руководителя Школы устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю Школы, в том числе премирование руководителя Школы, производятся на основании оценки деятельности Школы за отчётный период в соответствии с установленными приказом управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы Школы.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются управлением культуры администрации муниципального образования город Краснодар в трудовой договор с руководителем Школы.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Школы, в том числе выплаты за счёт экономии фонда оплаты труда Школы, устанавливаются приказом управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар.

Руководителю Школы может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимает начальник управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления руководителя Школы.

Раздел VI

Другие вопросы оплаты труда

46. Штатное расписание Школы формируется и утверждается руководителем Школы в пределах фонда оплаты труда, по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования город Краснодар.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Школы.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штаты Школ могут входить должности, включённые в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Школы соответствующих видов работ.

Численный состав работников Школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов муниципальных услуг, установленных учредителем.

К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана Школа, и указанные в приложении № 6 к настоящему Положению.

47. Руководитель Школы имеет право делегировать руководителю филиала Школы полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала Школы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала Школы.

48. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем Школы с учётом мнения представительного органа работников.

49. Работникам Школы может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Школы.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Школы на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

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