



Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
(МБУДО № ДШИ № 3)

«Устолыкъёсья 3-ти номеро нылпи школа» ватсаса тодонвалан сётонъя муниципал коньдэтэн возиськись ужьюрт

427960, Удмуртская Республика, город Сарапул, улица Труда, 3
телефон: 8(34147) 4- 15-23, 4- 15-23.
E- mail: arts-school@yandex.ru
ОГРН 1021800993136/ИНН 1827016591/КПП 183801001

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
Л.А. Красноперова
Красноперова Л.А.
« 22 » « 05. » 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «ДШИ №3»
Максимов Ю.М.
2020г.
Пр. № 29а «ОД» от 22.05.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №3»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №3» (далее Учреждение) подведомственное Управлению культуры и молодежной политики г. Сарапула (далее Учредитель), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года (протокол № 11);

постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283);

постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры. Печати и информации Удмуртской Республики»;

иными нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда работников образовательных организаций.

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики, Управлению культуры и молодежной политике города Сарапула (далее соответственно – работники, учреждения).

3. Система оплаты труда работников организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. В случае если заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с постановлением Администрации г.Сарапула № 3168 от 28 декабря 2011 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений культуры и дополнительного образования детей, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики г.Сарапула в новой редакции» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и согласовывается с Управлением культуры и молодежной политики г.Сарапула, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных организаций.

Штатное расписание Учреждения включают в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

6. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

7. Положение об оплате труда Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются их руководителем с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

8. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей работников организаций дополнительного образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: - секретарь учебной части	7095
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	7135
2 квалификационный уровень	7375
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	10070
2 квалификационный уровень	10860
3 квалификационный уровень:	10910
4 квалификационный уровень	10980
Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8286
2 квалификационный уровень	8348
3 квалификационный уровень	8415

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Размеры должностных окладов работников, занимающих в учреждении должности, относящиеся к сфере культуры, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7364
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7587
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	7811

11. Размеры должностных окладов работников, занимающих в организации общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6956
2 квалификационный уровень	6967
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6967
2 квалификационный уровень	6974
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	7811
5 квалификационный уровень	8286
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6990
2 квалификационный уровень	7364
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	8034
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8286
2 квалификационный уровень	9325

12. Размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих организации устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в соответствии с ЕТКС:

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей в месяц
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	6933
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 квалификационный уровень	6962
2 квалификационный уровень	7197
3 квалификационный уровень	7437
4 квалификационный уровень	8527

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6956
2 квалификационный уровень	6967
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6967
2 квалификационный уровень	6973
2 квалификационный уровень	7587

3. Выплаты компенсационного характера

13. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:
Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления в положении по выплате компенсационного характера учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

15. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

16. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

4. Выплаты стимулирующего характера

18. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

19. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности для оценки деятельности работников утверждаются Руководителем и конкретизируются в положении о выплатах стимулирующего характера и трудовых договорах с работниками с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке в пределах экономии фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

20. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

21. Работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

22. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, принятым учреждением в установленном законодательством порядке.

23. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств организаций, полученных от приносящей доход деятельности:

При награждении Почетными Грамотами Министерства культуры, печати и информации Удмуртской Республики, города Сарапула, Администрации города Сарапула – в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы);

при награждении государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере до двух окладов (должностных окладов, ставки заработной платы);

при награждении государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех окладов (должностных окладов, ставки заработной платы);

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти окладов (должностных окладов, ставки заработной платы).

Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются положением о выплатах стимулирующего характера, принятыми в установленном законодательством порядке.

24. Работникам учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, принятыми в установленном законодательством порядке:

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

ежемесячная надбавка за почетное звание;

ежемесячная надбавка за наличие учёной степени;

надбавка за выполнение важных и ответственных работ.

25. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,2 должностного оклада (ставки заработной платы);

- при наличии высшей квалификационной категории – в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы);

- в случае сохранения педагогическим работником, руководителям организаций ежемесячной надбавки за квалификационную категорию до окончания срока ее действия – в размере фактических величин.

26. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности (преподаваемых дисциплин), при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный»,

«Заслуженный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

почётного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается работнику руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь принятым работникам, имеющим почётное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почётных званий ежемесячная надбавка за почётное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

27. Работникам организаций устанавливается ежемесячная надбавка за наличие учёной степени доктора наук или кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размерах:

кандидата наук - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

доктора наук - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

28. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почётное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие учёной степени) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников организации, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

29. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых организацией, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия труда отдельных категорий работников.

30. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников учреждения:

-педагогических и иных работников с почасовой оплатой труда.

5.1. Оплата труда преподавателей Учреждения дополнительного образования

31. Основная часть месячной заработной платы преподавателей Учреждения дополнительного образования определяется путем умножения суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации дополнительного образования на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы преподавателей за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

32. Установленная преподавателям основная часть месячной заработной платы и выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. Установленная преподавателям основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются отдельно по полугодиям и закрепляются в тарификационных списках.

Учебная нагрузка пересматривается в течение первого и второго полугодия в случае выбытия обучающихся.

34. Установленная преподавателям основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Преподавателям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподаватели должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

34. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда преподавателей, лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул, или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

35. Преподавателям, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почётное звание.

36. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном 31 настоящего Положения.

5.2. Оплата труда преподавателей с почасовой оплатой труда

37. Почасовая оплата труда преподавателей учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

38. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы преподавателей учреждения определяется путем деления суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почетное звание, доплаты за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов,

установленных по занимаемой должности.

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

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

39. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесена организация:

Таблица 6

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей в месяц
Руководитель учреждения дополнительного образования, среднего профессионального образования. Дополнительного профессионального образования	1	14393
	2	13765
	3	13079
	4	12453

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании приказа Управления культуры и молодежной политики г.Сарапула, ежегодно, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, установленных Управлением культуры и молодежной политики г.Сарапула.

41. Руководителю учреждения устанавливается выплата компенсационного характера:
- выплата по районному коэффициенту.

42. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

43. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

44. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда.

45. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом Управления культуры и молодежной политики города Сарапула в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетной организации, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю Учреждения за интенсивность и высокие результаты

работы устанавливаются приказом Управления культуры и молодежной политики г.Сарапула

46. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- за квартал, год;
- единовременное премирование.

Руководителю могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда организации, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и молодежной политики г.Сарапула с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

47. Руководителю учреждения в соответствии с приказом Управления культуры и молодежной политики г.Сарапула могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

48. Руководителю Учреждения выплачивается единовременная премия:

- при награждении Почетными Грамотами Министерства культуры, печати и информации Удмуртской Республики, города Сарапула, Администрации города Сарапула - в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы)

- при награждении государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере должностного оклада;

- при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере до двух должностных окладов;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех должностных окладов;

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти должностных окладов.

49. Руководителю Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда:

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за почетное звание;
- ежемесячная надбавка за наличие учёной степени.

50. При наличии квалификационной категории устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- руководителям, имеющим I квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада;

- руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию, - 30 процентов должностного оклада.

51. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю учреждения при соответствии профилю организации при наличии:

- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 15 процентов должностного оклада;

- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 25 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь назначенному руководителю, имеющему почетное звание,

ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении.

При наличии у руководителя организации двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

52. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие учёной степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в размерах:

кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

доктора наук – 20 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие учёной степени руководителю учреждения устанавливается в соответствии с приказом Управления культуры и молодежной политики города Сарапула.

53. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Управления культуры и молодежной политики г.Сарапула в пределах фонда оплаты труда работников учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

54. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почетное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие учёной степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

55. Руководитель Учреждения имеет право вести педагогические часы в том же учреждении. Объём учебной нагрузки руководителю учреждения устанавливается приказом Управления культуры и молодежной политики города Сарапула на учебный год.

56. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положениями о выплатах компенсационного и стимулирующего характера учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

57. Должностные оклады заместителей Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

58. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 13-17 настоящего Положения.

59. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, определяются в соответствии с пунктами 18-29 настоящего Положения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организаций

60. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

61. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

62. При утверждении фонда оплаты труда работников Учреждения для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в размерах фактических величин.

63. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения. Для

определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплаты компенсационного характера, а также окладов рабочих не учитываются.

64. Тарификация работников Учреждения, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики, осуществляется в порядке, утвержденном Министерством культуры, печати и информации Удмуртской Республики, по согласованию с Министерством труда Удмуртской Республики.

65. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

V. Заключительные положения

66. Работникам Учреждения, в том числе руководителю и заместителям руководителя, может быть оказана материальная помощь в соответствии с Коллективным договором, принятым в установленном законодательством порядке, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю Учреждения - по его заявлению на основании приказа Управления культуры и молодежной политики города Сарапула.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей

«Детская школа искусств №3»,

Общая часть

Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Решением Сарапульской городской Думы от 24 марта 2005 года № 14-556 «Об утверждении Положения « Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Сарапул» и Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013года «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула». **1. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, либо в абсолютном размере.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работников).

Руководитель учреждения имеет право в зависимости от результатов работы каждого работника приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры.

Размеры надбавки (доплаты) пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) или другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполненных работ, и при изменении системы оплаты труда.

2. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

	Наименование критерия	Комментарии к заполнению значений критериев.
1	2	5
	Сохранение контингента обучающихся	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из учреждения, к общему количеству учащихся класса

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном процессе, своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

внедрение инновационных процессов и новых технологий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций каждого работающего. Основанием установления любой стимулирующей надбавки является приказ.

П. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временно (на определенный срок) или на постоянной основе

(на неопределенный срок)

1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев и показателей качества работы в пределах фонда оплаты труда работников. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы размером не ограничивается.

*Критерии и показатели оценки качества работы преподавателя для
распределения стимулирующей части заработной платы*

	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий (просмотров) промежуточной и итоговой	Качество образовательной услуги
	Участие в работе методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера.	Количество
	Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах и др;	Уровень конкурса, результативность участия. Призовые места.
	Предоставление документации	Обязательность и своевременность
	Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы	Ежегодная методические разработки по учебной программе
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями) Протоколы родительских собраний. ведение контроля по оплате за обучение, проведение родительских собраний, проведение мероприятий с привлечением родителей)
	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей.	Посещение родителей, беседы.
	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинетов контроль за комплектацией учебного оборудования, школьной мебели
	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Комплектация портфолио лучших учащихся
	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства. Своевременная и качественная сдача отчетности
	Повышение квалификации	Один раз в 3 года

Стимулирующая часть устанавливается в размерах, основанных на критериях и показателях эффективности деятельности «Работника», согласно Положению «О порядке установления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ №3»

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя

директора по УВР для распределения

стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 4-5 классы (живопись, рисунок, композиция, скульптура, история искусств, ДПИ) Наличие победителей и участников выставок, конкурсов олимпиад разных уровней Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью Охват преподавателей, включенных в новые модели повышения квалификации Положительная динамика охвата преподавателей, проходящих обучение по модульно-накопительной системе Качество знаний выпускников ступени дополнительного художественного образования
	Профориентационная работа	Поступление учащихся в СУЗы и ВУЗы
2	Инновационная деятельность	Владение преподавателями современными образовательными технологиями, методиками, программами Публикации Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	Повышение категоричности преподавателей школы
4	Воспитательная	Привлечение современных воспитательных технологий
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности
	Повышение квалификации	Один раз в три года.

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по АХЧ, заведующего хозяйством для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Обеспечение санитарно-норм гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора
2	Работа с основными средствами учреждения	Сохранность и контроль за имуществом учреждения. Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
3	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг
		Отсутствие конфликтных ситуаций
4	Подготовка школы к Новому учебному году	Акт приемки
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности
6	Повышение квалификации	Один раз в 3 года

Критерии и показатели оценки качества работы секретаря учебной части, для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Соблюдение требований по работе	Регулярность ведения личных дел учащихся
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных
		Организация и ведение делопроизводства в школе
		Организация и ведение архивного делопроизводства

	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности по работе с архивным делопроизводством
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб
	Повышение квалификации	Один раз в 3 года

Критерии и показатели оценки качества работы делопроизводителя, для распределения стимулирующей части заработной платы

3. Премияльные выплаты

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Соблюдение требований	Регулярность ведения личных дел сотрудников Формирование сдачи документов в архивное делопроизводство Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Медицинскому страхованию Ведение приема увольнения сотрудников школы, подготовка проектов приказов по личному составу
2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб
5	Повышение квалификации	Раз в 3 года

Условия премирования обслуживающего персонала

1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году - Качество содержания участка в соответствии с требованиями
3	Уборщица	- Высокий уровень проведения уборок, в т.ч. генеральных. - Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году - Качество содержания участка в соответствии с требованиями
4	Дворник	- Высокий уровень проведения уборок, - Качество содержания участка в соответствии с требованиями

1. По итогам работы за месяц, квартал, год

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке, всем категориям работающих в размере от 10% до 100% в год от должностных окладов (ставки заработной платы)

2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения при наличии экономии и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход

деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке:

2.1. За участие в конкурсе профессионального мастерства - до 50 % должностного оклада.

2.2. За участие в республиканских, городских, олимпиадах, выставках, конкурсах:

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 1е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе – в размере 30 % должностного оклада.
- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 2е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе – в размере 20 % должностного оклада.
- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 3-е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе – в размере 10 % должностного оклада.

2.3. За участие в подготовке и проведении на базе учреждений образования семинаров, конференций и других мероприятий - до 10% должностного оклада по факту проведения всем работникам.

2.4. За выступление на семинарах, конференциях и других мероприятиях разного уровня - до 5 % должностного оклада по факту всем работникам.

3. Единовременное премирование:

Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики:

Почетной грамоты Министерства культуры, печати и информации Удмуртской Республики, города Сарапула, Администрации города Сарапула в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы)

- при награждении государственными наградами Удмуртской Республики:

Присвоении Почетного звание "Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики», в размере должностного оклада (ставки заработной платы).

- при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации

в размере до двух должностных окладов (ставки заработной платы).

-при награждении государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоения почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации – в размере до трех должностных окладов(ставки заработной платы);

-при награждении орденами и медалями Российской Федерации- в размере до пяти должностных окладов (ставки заработной платы).

Работникам учреждений выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками:

- к профессиональным праздникам:

Дня Учителя - до 50 % должностного оклада.

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - при выходе на пенсию в 55 лет (женщины), в 60 лет (мужчины) в размере до должностного оклада.

- оказание материальной помощи:

- в случае смерти близких родственников в размере должностного оклада.
- в необходимых случаях в размере до должностного оклада до 2х раз в год.

4. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за почётное звание;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,2 должностного оклада (ставки заработной платы);

- при наличии высшей квалификационной категории – в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы):

- в случае сохранения педагогическим работником, руководителям организаций ежемесячной надбавки за квалификационную категорию до окончания срока ее действия – в размере фактических величин.

Ежемесячная надбавка за почетное звание.

При наличии почетного звания, соответствующего профилю профессиональной деятельности (преподаваемых дисциплин):

- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный»,

- почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный»

в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- почетного звания Российской Федерации, начинающихся со слова «Народный», - в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Ежемесячная надбавка за наличие учёной степени.

При наличии ученой по профилю учреждения педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидата наук - в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы)

- доктора наук – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы)

Приложение №2
Утверждено
Приказом директора
МБУДО «ДШИ №3»
№ 29а-ОД от 22.05.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей

«Детская школа искусств №3»

I. Общая часть.

Положение о выплатах компенсационного характера разработано в соответствии со статьей 144 -154 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Решением Сарапульской городской Думы от 24 марта 2005 года № 14-556 «Об утверждении Положения « Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Сарапул» и Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013года «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула».

II. Порядок установления компенсационных выплат

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

- выплата по районному коэффициенту.

2.2. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации

Размер районного коэффициента 15 процентов.

Районный коэффициент начисляется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения учреждения, организации, в штате которого состоит работник. Районный коэффициент к заработной плате применяется с первого дня работы в организации. Районный коэффициент применяется ко всем составным частям заработной платы, указанным в ст. 129 ТК РФ, и начисляется на фактический заработок. Районный коэффициент не применяется к выплатам, не входящим в систему оплаты труда у конкретного работодателя, районный коэффициент не начисляется к сумме среднего заработка, к материальной помощи и иным выплатам, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей, а также к процентной надбавке за работу в особых климатических условиях.

2.3. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни.

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в ст. 111 ТК РФ.

Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации данный перечень может быть дополнен. За привлечение к работе в праздничные дни производится доплата в соответствии со ст. 153

ТК РФ. Работа в режиме неполной рабочей недели или неполного рабочего дня не влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни.

При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней заработная плата работникам,

получающим оклад (должностной оклад) (ч. 4 ст. 112 ТК РФ) не уменьшается.

При уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, заработная платы не снижается.

При работе в выходной день и праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха, с оплатой таких дней в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Минимальный и максимальный размер доплаты не определен. Доплата может быть

установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу). Работодатель должен учитывать положение ст. 22 ТК РФ и обеспечивать одинаковую оплату за труд равной ценности.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника руководитель учреждения, обязанности отсутствующего работника, может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). При исполнении обязанностей по вакантной должности без освобождения от основной работы может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.

2.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Приложение №3
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №3»
Утвержден приказом №29а ОД от 22.05.2020г.

Перечень
должностей работников учреждения, которым устанавливается
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

1. Заместитель директора по АХЧ – 7 дней.
2. Председатель профсоюзного комитета – 7 дней.