



ПРИНЯТО: УТВЕРЖДЕНО:
Общим собранием трудового коллектива
Протокол от «03» октября 2022г.
Приказом директора МБУ ДО «Кочёвская ДШИ» № 43-ОД от «3» октября 2022г.
М.П. Салуквадзе



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кочёвская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кочёвская детская школа искусств», финансируемое из бюджета Кочевского муниципального округа Пермского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, финансируемых из бюджета Кочевского муниципального округа Пермского края, утверждённым Постановлением администрации Кочевского муниципального округа Пермского края от 03.10.2022 №772-293-01-01.

1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее – работники учреждения) осуществляется за счет средств бюджета Кочевского муниципального округа Пермского края и предпринимательской и (или) иной приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее положение распространяется на директора учреждения (далее – руководитель), лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (совместно с руководителем далее – работники). Настоящее положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего и внешнего).

1.4. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Принципы оплаты труда

Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры основывается на следующих принципах:

соблюдение основных государственных гарантий по оплате труда работников учреждений, установленных трудовым законодательством;

обоснованное соотношение величин базовых должностных окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемых Правительством Российской Федерации;

аттестация работников учреждений в порядке, установленном в соответствии с законодательством Российской Федерации;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от эффективности деятельности учреждения и личного вклада;

учет рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и учет мнений территориальных организаций профсоюзов (отраслевых), территориального объединения организаций профсоюзов, объединений работодателей.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения осуществляется, на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения, согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также размеры должностных окладов работников учреждения занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

Перечень должностей работников учреждения относящихся к основному персоналу установлен приложением 2 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников учреждения относящихся к административно-управленческому персоналу установлен приложением 3 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников учреждения относящихся к вспомогательному персоналу установлен приложением 4 к настоящему Положению.

3.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливается руководителем в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню классификации, которые необходимы

для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

3.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, согласовывается с учредителем, финансовым органом, и включает в себя все должности работников учреждения.

3.4. Должностной оклад работников устанавливается на основании штатного расписания, в зависимости от категории и от вида учреждения.

3.5. Отнесение учреждения к соответствующей категории осуществляется на основании методики, утверждаемой правовым актом органа учредителя.

Категория учреждения устанавливается правовым актом учредителя ежегодно, но не позднее чем за месяц до начала финансового года.

Категория учреждения может быть изменена в течение года при изменении показателей, установленных муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг.

Установление для учреждения более высокой категории, чем была установлена ранее, допускается только при наличии бюджетных ассигнований, предусмотренных на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения.

3.6. В штатное расписание вносятся изменения в случаях:

3.6.1.увеличения (индексации) размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

3.6.2.изменения штатного расписания;

3.6.3.существенных изменений условий оплаты труда.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.8. Оплата труда всех работников учреждения осуществляется согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются, при наличии оснований, следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьями 146-154 Трудового кодекса Российской Федерации:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата при совмещении профессий (должностей);
- доплата при расширении зон обслуживания;
- доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- иные выплаты компенсационного характера.

4.1.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, производится в соответствии статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается в размере не менее 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Данная доплата предоставляется руководителю на основании распорядительного акта учредителя, работникам устанавливается на основании приказа руководителя.

Доплата предоставляется в том случае, если основание начисления подтверждено проведенной специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест) на рабочих местах, если повторная специальная оценка условий труда выявит, что условия труда в норме, то на основании распорядительного акта учредителя, приказа руководителя данная доплата отменяется.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, данные выплаты являются постоянными и осуществляются в следующем порядке и размерах:

- работникам учреждения предоставляется районный коэффициент к заработной плате в размере – 20% заработной платы.

- работникам учреждения предоставляется процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере – до 50 % заработной платы.

Выплаты производятся на основании штатного расписания и приказа о приеме на работу.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов) устанавливается в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 20% за каждый час работы в ночное время.

Период работы в ночное время фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Часовая ставка для работников, получающих тарифную ставку, оклад (должностной оклад), рассчитывается путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на количество отработанных часов в месяц.

4.1.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в размере до 30% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (включительно) по каждому из перечисленных оснований.

Преподавателям при замещении уроков производится почасовая оплата труда в соответствии с его квалификационной категорией.

Данные доплаты предоставляются на основании приказа руководителя.

4.1.5. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере в выходные дни не производится работникам, которым установлен посменный рабочий день.

Доплата производится на основании приказа руководителя.

4.1.6. Доплата за сверхурочную работу, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Период сверхурочной работы фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

4.1.7. На основании пункта 3 статьи 6 Закона Пермского края от 03.09.2008 № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края» работникам основного персонала учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), согласно перечня, установленного приложением 5 к настоящему Положению.

4.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.5. Преподаватели школы пользуются правом на социальную поддержку по оплате коммунальных услуг, на условиях и в порядке, определённых действующим законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 1.

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	от 3 до 8 лет	10
2	от 8 до 13 лет	15
3	от 13 до 18 лет	20
4	от 18 до 23 лет	25
5	свыше 23 лет	30

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет предоставляется руководителю и работникам основного персонала.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет, выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.1.2. Выплата за Почетное звание.

Надбавки устанавливаются по одному из оснований для работников основного персонала учреждений, согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 2.

№ п/п	Почетное звание	Процент от должностного оклада
1	2	3
1	Заслуженный работник культуры Российской Федерации	25
2	Знаки отличия Министерства культуры Российской Федерации	15

Выплата за почетное звание предоставляется руководителю и работникам основного персонала.

В случае если работник, замещающий должность основного персонала учреждения, имеет два и более почетных звания, надбавка устанавливается за одно из имеющихся званий по выбору работника.

Единовременные выплаты за награждение знаком отличия Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, назначаются и выплачиваются в порядке и в размере, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

5.1.3. Выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной

категории, ученой степени.

№ п/п	Квалификационная категория	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	Первая категория	20
2	Высшая категория	30
3	Кандидат наук	35

5.1.4. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается по отдельным должностям работников учреждения в процентном отношении от должностного оклада в следующих размерах:

Наименование должности	Максимальный размер надбавки за сложность и напряженность в работе в % (включительно)
Директор	до 100
Преподаватель	до 100
Кочегар, уборщик служебных помещений, вахтер	до 300

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в работе работникам устанавливается локальным нормативным актом руководителя и (или) устанавливается в штатном расписании.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся сложностью и напряженностью:

а) сложность, напряженность профессиональной деятельности, многосторонний характер выполняемых должностных обязанностей, полномочий, функций, использование в работе смежных по отношению к основной специальности занятий;

б) высокая степень самостоятельности в работе, в определении первоочередных направлений деятельности, способов выполнения поставленных задач, а также их осуществлении;

в) профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования;

г) персональная ответственность за осуществление возложенных функций;

д) систематическое выполнение срочных и важных задач.

5.1.5. Надбавка молодым специалистам.

Надбавка устанавливается:

- работникам основного персонала, окончившим государственные учреждения высшего профильного образования и (или) государственные учреждения профильного средне-специального профессионального образования и принятым в год окончания учебного заведения на работу по специальности в течение 3-х лет со дня окончания учебы и при условии занятия молодым специалистом штатной должности – 30% должностного оклада.

5.1.6. Премияльные выплаты по итогам работы, выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
За образцовое выполнение муниципального задания	Выполнение МЗ в полном объеме на «отлично» или «хорошо»	–	1 раз в год	Базовый оклад или в твердой денежной сумме
За эффективность труда	-	В соответствии с таблицей показателей, представленной в Приложении 7 к настоящему Положению	1 раз в квартал	В твердой денежной сумме
За интенсивность труда	Исполнение обязанностей, не предусмотренных ДИ или исполнение ДИ в больших объемах		Ежемесячно или единовременно	В твердой денежной сумме
Премирование по итогам работы	Успешное завершение учебного, календарного года, реализация проекта и т.п.		В конце учебного и (или) календарного года	Размер выплаты пропорционален выплатам за эффективность труда или в твердой денежной сумме

Личный вклад работника определяется на основании Перечня показателей результативности труда работников учреждения и критерии их оценки (приложение 7).

Выплаты стимулирующего характера за эффективность труда преподавательскому составу определяются комиссией по материальному стимулированию, состоящей из четырех преподавателей. Решения комиссии утверждаются приказом директора.

5.2. Иные выплаты стимулирующего характера.

5.2.1. Премирование и награждение могут устанавливаться к юбилею учреждения, к профессиональному празднику День учителя, День работника культуры и др. Выплаты стимулирующего характера, их размер, период действия и список работников, получающих выплаты, утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения

6. Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения

6.1. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем.

6.2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от:

- значимости учреждения, характеризующейся сложностью выполняемых учреждением работ, общественно значимыми результатами его деятельности;
- объемов, выполняемых учреждением основных работ по количественным показателям и в стоимостном выражении;
- специфики управления кадрами работников и численности работников учреждения;
- масштабов управления руководителем финансами и муниципальным имуществом, а также хозяйственной деятельностью учреждения.

6.2.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в фиксированном размере, на основании расчета. При расчете должностного оклада руководителя необходимо руководствоваться Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» и постановлением администрации Кочевского муниципального округа Пермского края от 08.07.2022 № 537-293-01-01 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения Кочевского муниципального округа Пермского края».

6.3. Руководителю учреждения с учетом условий его труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.5. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается правовым актом учредителя в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и показателей эффективности работы руководителя.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры Кочевского муниципального округа Пермского края и критерии их оценки утверждается правовым актом учредителя.

7. Оплата труда основного персонала учреждения

7.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и включает:

педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

7.2. Заработная плата работников основного персонала рассчитывается по

формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего положения;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Кочевского муниципального округа Пермского края, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.2. Объем субсидий на оплату труда работников учреждений культуры определяется в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального округа, утверждающим расчетные показатели по муниципальным услугам и материальным расходам бюджета муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период, и муниципальным заданием на предоставление муниципальных услуг.

8.3. Объем субсидий, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг, в некоторых случаях с проведением общественной экспертизы.

8.4. Средства фонда оплаты труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено действующим законодательством.

8.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения, постоянных выплат стимулирующего и компенсационного характера и включает в себя все должности работников учреждения.

8.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТвп$, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТвп - базовая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$ФОТст = ФОТст.осн + ФОТст.ауп + ФОТст.вп$, где

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст.увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.вп - стимулирующая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

8.6. Годовой фонд заработной платы, сформированный по каждой отдельной должности, не может быть ниже годового фонда минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. По решению представителя нанимателя в пределах экономии фонда оплаты труда учреждений работникам учреждений может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- юбилейной датой со дня рождения (начиная с 50-летия и далее кратно пяти);
- вступлением в брак, на основании подтверждающих документов;
- рождением ребенка у работника учреждения, на основании подтверждающих документов;
- выходом на пенсию;
- ветеранам труда, пенсионерам, ранее работавшим в учреждении ко Дню пожилого человека, юбилея;
- тяжелого материального положения;
- заболеванием работника, требующим длительного и (или) дорогостоящего лечения согласно Перечня медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщиков учитываются при определении суммы социального налогового вычета, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 апреля 2020г. № 458, на основании подтверждающих документов;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

9.2. В случае смерти работника единовременная материальная помощь может быть оказана в размере до одного должностного оклада работника, в пределах экономии фонда оплаты труда, одному из членов его семьи: супругу (супруге), родителям, детям.

Единовременная материальная помощь назначается по заявлению соответствующего члена семьи работника при наличии копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего близкое родство или свойство с работником (копии документов прилагаются в обязательном порядке).

9.3. Единовременная материальная помощь к отпуску предоставляется только работникам административно-управленческого персонала (далее – АУП). Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику АУП один раз в течение календарного года за счет экономии средств фонда оплаты труда в размере должностного оклада работника АУП в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и подтверждающих документов.

Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и подтверждающих документов.

9.4. При прекращении или расторжении трудового договора выплаченная работнику единовременная материальная помощь удержанию не подлежит, за исключением случаев возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

10.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

10.2. Руководитель учреждения представляет информацию, указанную в пункте 10.1. в соответствии с Порядком, утвержденным правовым актом учредителя.

10.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

10.4. Информация, предусмотренная пунктом 10.1 настоящего раздела, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 20 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

№ п/п	Наименование квалификационных уровней	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»			
1.1	4-й квалификационный уровень	Преподаватель (код по ОКПДТР 25814)	7586,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
2.1.	1-й квалификационный уровень	Кочегар (код по ОКПДТР 13786) Уборщик служебных помещений (код по ОКПДТР 19258) Вахтер (код по ОКПДТР 18883)	5134,00

* В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждения,
относящихся к основному персоналу

1. Преподаватель

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждения, относящихся к
административно-управленческому персоналу

1. Директор

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения, относящихся к вспомогательному персоналу

1. Кочегар;
2. Уборщик служебных помещений;
3. Вахтер.

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников основного персонала учреждения,
которым устанавливается повышенный размер тарифных ставок, окладов
(должностных окладов)

1. Преподаватель

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

Кратное соотношение должностного оклада руководителя
учреждения к средней заработной плате основного
персонала учреждения

№ п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 100 обучающихся	1	1,15
2	от 101 до 200 обучающихся	2	1,20

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Кочёвская ДШИ»

Перечень показателей результативности труда преподавателей
и критерии их оценки.