

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Дальнегорского городского округа  
от 31.10.2018 № 694-пз

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования в области искусства, подведомственного  
Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации  
Дальнегорского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в области искусства, подведомственного Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа (далее соответственно - Положение, работники учреждений, учреждения, управление) разработано в соответствии с постановлениями администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 1-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного управлению;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьей 93 и статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ;

- лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, согласованным с учредителем (представителем учредителя), соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 5 ТК РФ, а также настоящим Положением.

1.6. Для работников учреждений применяются следующие нормы рабочего времени: 40-часовая рабочая неделя, 36-часовая рабочая неделя. В случае, когда для работников не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, необходимо введение суммированного учета. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов, учетный период не может превышать один год (в ст. 104 ТК РФ).

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1 Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденного постановлением администрации Дальнегорского городского округа (далее - администрация ДГО);

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденного постановлением администрации ДГО;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

- размеры окладов;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

## **2.2. Порядок установления окладов, размеры окладов работников учреждений**

Оклад – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения должностного оклада работника. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения согласовываются с учредителем (представителем учредителя) и прописываются в Приложении к Положению об оплате труда работников учреждения.

Размеры минимальных окладов работников установлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и

главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа» в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалифицированных групп.

Кратность окладов руководителей учреждений устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности учреждений.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$POрук = K \times Op,$$

где:

POрук – размер оклада руководителя учреждения;

K – коэффициент кратности оклада руководителя к среднему окладу работников;

Op – средний оклад работников, согласно штатному расписанию, на текущий год с учётом штатной численности учреждения.

Коэффициент кратности окладов руководителей учреждений к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», согласовываются с учредителем (представителем учредителя) и прописываются в Положении об оплате труда учреждения.

Конкретный размер должностного оклада руководителя, его заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в штатном расписании учреждения и прописывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается не более 4 включительно.

2.2.3. Размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с

муниципальным правовым актом о бюджете Дальнегорского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

2.2.4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.5. Доля должностного оклада в структуре заработной платы работников учреждений, (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), должна составлять не ниже 60 процентов.

### **2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов**

2.3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику учреждения при работе по должности, по которой ему присвоена квалификационная категория аттестационной комиссией в установленном законодательством порядке.

2.3.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, относящимся к основному персоналу.

2.3.4. Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Размер совокупной суммы повышающих коэффициентов составляет до 0,5.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$$\text{Пор} = \text{Опкг} + \text{Опкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

Пор - размер должностного оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. В случаях, когда размер должностного оклада работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа в учреждение;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты в учреждение.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада 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 должностного оклада осуществляется по окончании указанных периодов.

#### **2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

2.4.1. В соответствии с постановлением администрации ДГО к видам компенсационных выплат (далее – выплаты) относятся:

- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4.2. Выплата работникам учреждения, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам специальной оценки условий труда, условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата не производится.

2.4.3. Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого

года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ;
- при совмещении профессий (должностей) - со статьей 151 ТК РФ;
- при сверхурочной работе - со статьей 152 ТК РФ;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.5. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со - статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.4.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относится компенсационная выплата (доплата) за работу в сельском населенном пункте. Работникам учреждений, фактическое место работы которых находится в указанной местности, устанавливается компенсационная выплата (доплата) в размере 25 процентов от должностного оклада.

2.4.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

## **2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за год.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется по решению руководителя. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и условия их применения работникам устанавливаются Положением об оплате труда учреждения.

2.5.3. Стимулирующие выплаты работникам исчисляются, исходя из должностного оклада, и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

2.5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение, и согласовываются с Управлением.

2.5.5. Стимулирующие выплаты производятся:

по решению руководителя учреждения:

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру;

по решению комиссии, созданной в учреждении:

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Комиссия назначается приказом руководителя учреждения, согласовывается с профсоюзным органом или на общем собрании коллектива учреждения и состоит из нечетного числа членов комиссии (3 и более человек).

Размеры стимулирующих выплат работникам оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии руководитель учреждения издаёт приказ об установлении соответствующих выплат работникам.

**2.5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:**

- лицам, работающим в учреждениях и имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры РФ»;

- лицам, работающим в учреждениях и имеющим почетный знак профильного Министерства Российской Федерации «За достижения в культуре», «За высокие достижения», «За вклад в российскую культуру», «Отличник народного просвещения» – (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности);

- лицам, работающим в учреждениях и имеющим Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность Министра культуры Российской Федерации..

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сроком на один год за грамоты и благодарности и бессрочно за нагрудные знаки и почётные звания (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности), с 1 числа месяца следующего за месяцем получения звания, награды.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения.

При наличии у работника двух оснований, указанных в пункте 2.5.6. настоящего Положения выплата начисляется по одному из оснований по выбору работника.



**2.5.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- работникам учреждений, имеющим наличие призеров (лауреатов) краевых, региональных и всероссийских олимпиад, фестивалей, конкурсов;
- работникам учреждений, имеющим победы (номинации) в профессиональных конкурсах (выплата устанавливается на один год).

При установлении выплат за интенсивность высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение в полном объеме муниципальных заданий учреждений, утвержденных Управлением;
- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.5.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учётом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы ежемесячно осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее комиссия), создаваемая Управлением. Комиссия назначается приказом начальника Управления, состоит из нечетного числа членов комиссии (3 и более человек).

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии начальник Управления издаёт приказ об установлении соответствующих выплат руководителям.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно. Начисление стимулирующих выплат за отчетный период (месяц) производится за предшествующий период (месяц).

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения составляет 66% от должностного оклада. Размер выплат устанавливается, исходя из данных, указанных в таблице:

<b>Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений, в баллах)</b>	<b>Размер выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, в % от должностного оклада</b>
100-90 включительно	66
менее 90-85 включительно	61
менее 85- 80 включительно	56
менее 80-75 включительно	51

менее 75-70 включительно	46
менее 70-65 включительно	41
менее 65-60 включительно	36
менее 60-55 включительно	31
менее 55-50 включительно	26
менее 50	0

2.5.9. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества предоставляемых услуг (работы) работникам учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за год. Сумма средств, направленных на выплату премии по итогам работы за год работникам учреждения, не может превышать двух должностных окладов. Премия по итогам работы за год работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате премии по итогам работы за год работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

Решение о выплате премии по итогам работы за год руководителю учреждения принимает Глава Дальнегорского городского округа на основании ходатайства отраслевого органа.

При премировании могут учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Расчет премии по итогам работы за год производится пропорционально отработанному времени.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за год».

## **2.6. Продолжительность рабочего времени. Условия установления (изменения) объёма учебной нагрузки преподавателей**

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке.

2.6.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены приказом № 1601 от 22 декабря 2014 г. Министерства образования и науки Российской Федерации "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств;

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия), продолжительностью, не превышающей 45 минут, и короткие перерывы (перемены) между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом учреждения, с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и тарифно-квалификационных характеристик. Она регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору обучающихся, воспитательных и других мероприятий;

- организацией и осуществлением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- дежурствами в учреждении в период концертно-просветительских и выставочных мероприятий учреждения. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, других особенностей работы;

2.6.3. Объём учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения (или его представителем), а других работников (включая заместителей руководителя) – руководителем учреждения. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не является.

2.6.4. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе мужчинам и 36-часовой рабочей неделе женщинам.

2.6.5. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется её объём, преимущественность преподавания предметов. Объём учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

### **3. Порядок формирования фонд оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Дальнегорского городского округа, поступающих в установленном порядке, (средств, поступающих от приносящей доход деятельности), и используется на выплату должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренную в п.4 данного положения.

3.2. Нормативным документом учреждения, оформляющим структуру, штатный состав и численность учреждения с указанием размера оклада, должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от занимаемой должности, является штатное расписание.

3.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем (представителем учредителя) и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа в соответствии с типовой формой.

### **4. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

4.1. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются Положением об оплате труда учреждения. Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.2. Выплаты материальной помощи осуществляются в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) не более 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);

- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые) не более 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);

- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка не более 4000 (четыре тысячи) рублей (включительно);

- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) не более 5000 (пять тысяч) рублей (включительно);

- смерти самого работника не более 10 000 (десять тысяч) рублей (включительно);

- наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, не более 10 000 (десять тысяч) рублей (включительно).

4.3. Основанием для выплаты материальной помощи является представление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

4.4. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику (далее - работник), принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Решение оформляется приказом руководителя учреждения.

4.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского городского округа.

4.6. В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника.

В связи со смертью руководителя учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя учреждения.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования в области  
искусства, подведомственного  
Управлению культуры, спорта и  
молодежной политики администрации  
Дальнегорского городского округа

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников образовательных учреждений<sup>1</sup>**

Профессиональный квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях
1 Квалификационный уровень «Должностей педагогических работников»	музыкальный руководитель; старший вожатый	7200
2 Квалификационный уровень «Должностей педагогических работников»	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	7300
3 Квалификационный уровень «Должностей педагогических работников»	методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования.	7400
4 Квалификационный уровень «Должностей педагогических работников»	Преподаватель; старший методист	7500

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>2</sup>**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад в рублях</b>
<b>1 группа</b>	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), кассир, секретарь, делопроизводитель.	1 квалификационный уровень	5000
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "старший".	2 квалификационный уровень	5100
<b>2 группа</b>	Администратор, инспектор по кадрам.	1 квалификационный уровень	5150
	Заведующий хозяйством, старший администратор.	2 квалификационный уровень	5400
	Начальник хозяйственного отдела	3 квалификационный уровень	5500
	Механик	4 квалификационный уровень	5600
<b>3 группа</b>	Бухгалтер, специалист в сфере закупок.	1 квалификационный уровень	6100

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"



**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих<sup>3</sup>**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад в рублях</b>
<b>1 группа</b>	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кладовщик, швея 2-3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разряда, слесарь-сантехник 2-3 разряда.	1 квалификационный уровень	3848
	Профессии рабочих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "старший".	2 квалификационный уровень	5100
<b>2 группа</b>	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 4-5 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	1 квалификационный уровень	5200
	Швея 6 разряда.	2 квалификационный уровень	5300

<sup>3</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"