

**АДМИНИСТРАЦИЯ СИМФЕРОПОЛЬСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.08.2024

1036-п

О внесении изменений в постановление
администрации Симферопольского района
Республики Крым от 18.11.2020 № 704-п

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21.06.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», Законом Республики Крым от 07.12.2023 № 496-ЗРК/2023 «О бюджете Республики Крым на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов», администрация Симферопольского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление администрации Симферопольского района от 18.11.2020 № 704-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Симферопольская районная детская школа искусств», изложив приложение к нему в новой редакции (прилагается).

2. Директору МКУ ДО «СРДШИ» Замотаевой А.В. в срок до 01.10.2024 привести локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников МКУ ДО «СРДШИ», в соответствии с настоящим Положением.

3. Директору МКУ «Центр по обслуживанию муниципальных учреждений культуры Симферопольского района Республики Крым» Каповской Н.П. в срок до 01.10.2024 ознакомить с настоящим Положением сотрудников, ответственных за начисление заработной платы работникам МКУ ДО «СРДШИ».

4. Сектору информационных технологий и взаимодействия со СМИ администрации Симферопольского района Республики Крым (Гришина В.Е.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Симферопольского района в государственной информационной системе «Портал Правительства Республики Крым».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

6. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации Юрченко И.С.

Глава администрации

Д.В. Кратюк

Приложение
к постановлению администрации
Симферопольского района
от 14.08.2024 № 1036-п

**Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального казенного
учреждения дополнительного образования
«Симферопольская районная детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Симферопольская районная детская школа искусств» (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Симферопольская районная детская школа искусств» (далее - МКУ ДО «СРДШИ»).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

- Учредителем Учреждения является муниципальное образование Симферопольский район Республики Крым в лице администрации Симферопольского района Республики Крым (далее – Учредитель) с правом передачи отдельных полномочий уполномоченному органу по управлению в сфере культуры и искусства администрации Симферопольский район Республики Крым. Отдел культуры и культурного наследия администрации Симферопольского района Республики Крым является органом управления (далее – Орган управления).

1.3. Система оплаты труда работников МКУ ДО «СРДШИ» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников МКУ ДО «СРДШИ» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников МКУ ДО «СРДШИ» устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника МКУ ДО «СРДШИ», выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника МКУ ДО «СРДШИ» должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия –

действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал МКУ ДО «СРДШИ» подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал МКУ ДО «СРДШИ» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал МКУ ДО «СРДШИ» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Штатное расписание МКУ ДО «СРДШИ» утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом управления в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения, их должностные оклады и штатную численность.

1.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.10. Руководитель и заместитель руководителя образовательного учреждения вправе наряду с основной работой вести в том же учреждении педагогическую работу без занятия штатной должности в объеме педагогической нагрузки не более 18 часов в неделю. В основное рабочее время руководитель вправе выполнять не более 12 часов педагогической работы. Предельный объем педагогической нагрузки, размер доплаты за педагогическую работу руководителю и заместителю руководителя образовательного учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора и закрепляется в трудовом договоре.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательства и настоящего Положения.

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.13. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших

трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район, Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.14. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.15. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.16. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам МКУ ДО «СРДШИ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,3,5,6 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МКУ ДО «СРДШИ» подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым и учредителем.

2. Фонд оплаты труда образовательных организаций

2.1. Фонд оплаты труда МКУ ДО «СРДШИ» формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления

финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда МКУ ДО «СРДШИ» включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3. Формирование заработной платы руководителя МКУ ДО «СРДШИ» его заместителей, заведующих филиалами

3.1. Заработная плата руководителя МКУ ДО «СРДШИ», его заместителей, заведующих филиалами состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, муниципального образования Симферопольский район Республики Крым и настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя МКУ ДО «СРДШИ» устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами повышаются:

3.3.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...» - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя – приказ начальника отдела культуры и культурного наследия администрации Симферопольского района Республики Крым; для его заместителей, заведующих филиалами – приказ (распоряжение) руководителя МКУ ДО «СРДШИ», изданный при наличии подтверждающих документов,

предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю МКУ ДО «СРДШИ» устанавливаются приказом начальника отдела культуры и культурного наследия администрации Симферопольского район Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы МКУ ДО «СРДШИ» и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы МКУ ДО «СРДШИ», критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются органом управления.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом органа управления МКУ ДО «СРДШИ» возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего учреждения.

3.5. Заместителям руководителя МКУ ДО «СРДШИ» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно приложению 2, а заведующим филиалами согласно приложению 3 (Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений).

В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения и заведующим филиалами устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя МКУ ДО «СРДШИ» и заведующим филиалами устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, заведующих филиалами МКУ ДО «СРДШИ», формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, заведующих филиалами) учредителем, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МКУ ДО «СРДШИ», кроме руководителя,

его заместителей, заведующих филиалами

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников дополнительного образования Республики Крым, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников МКУ ДО «СРДШИ» административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала установлены в соответствии с законодательством.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, установлены в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.7. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 3, 5, 10, 11, 12, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.8. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.9. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.10. Оклады (должностные оклады) работников МКУ ДО «СРДШИ» повышаются:

4.10.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...» - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.10.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.10 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.11. Оклады (должностные оклады) работникам МКУ ДО «СРДШИ» за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 4 к настоящему Положению.

4.12. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4.13. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук – на сумму 1 436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

5.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

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

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

6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплата за высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты определяются в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МКУ ДО «СРДШИ». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем, в размере не более 10 % от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы в пределах экономии фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах экономии фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем единовременно в пределах экономии фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.2.3. Надбавка за выслугу лет.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Надбавка педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;

- при выслуге лет свыше 10 лет – 1 300,00 руб.;

- при выслуге лет свыше 20 лет – 2 000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за выслугу лет (общий стаж) устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет –3%;
- при выслуге лет свыше 10 лет –7%;
- при выслуге лет свыше 20 лет –10%.

В общий стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включаются время работы по основной работе независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности; время работы в государственных и муниципальных учреждениях; органах местного самоуправления, а также время военной службы и все время отпуска женщинам по уходу за ребенком. Общий трудовой стаж представляет собой суммарную продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности сотрудника независимо от имевшихся в работе перерывов.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка установленного образца, военный билет, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку за выслугу лет.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за выслугу лет.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых

мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам МКУ ДО «СРДШИ» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может выплачиваться материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель учреждения ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников МКУ ДО «СРДШИ» в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление может выплачиваться при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально

отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, неотработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 8 к данному Положению.

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В.Максимова

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размер оклада (должностного оклада) руководителя
МКУ ДО «СРДШИ»**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор учреждения дополнительного образования	35008,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов)
заместителей руководителя Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская районная детская школа искусств»**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Заместитель директора учреждения дополнительного образования	29 757,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников,
заведующих филиалами и работников учебно-вспомогательного персонала
МКУ ДО «СРДШИ»**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Секретарь учебной части	14 453,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; концертмейстер, методист	14 630,00
3-й квалификационный уровень	Старший педагог дополнительного образования	14 640,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель*(1); старший методист;	14 650,00

(1)* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й Квалификационный уровень	Заведующий (руководитель) обособленным структурным подразделением(филиалом)	24 689,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям
(профессиям) работников МКУ ДО «СРДШИ»
за специфику работы**

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
3. Организации дополнительного образования	
Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	15
Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	15230,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Специалисты, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, секретарь, юрисконсульт	15 884,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по
разрядам выполняемых работ**

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	8252,00
2 разряд	9233,00
3 разряд	9390,00
4 разряд	9557,00
5 разряд	9732,00
6 разряд	9916,00
7 разряд	10204,00
8 разряд	10245,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2 000,00
первая категория	1 250,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В.Максимова

Приложение 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в МКУ ДО «СРДШИ»**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В.Максимова

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении

выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен

работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу неустанавливается.

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования «Симферопольская
районная детская школа
искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
МКУ ДО «СРДШИ», занятых в сфере закупок**

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	16 569,00
Руководитель контрактной службы	20 409,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В.Максимова

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников МКУ ДО «СРДШИ»,
занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15 884,00
Руководитель службы охраны труда	20 409,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В. Максимова

Приложение 12
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования
«Симферопольская районная
детская школа искусств»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной
платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих
должности, предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	9233,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)	9732,00
Делопроизводитель	14453,00
Секретарь руководителя	15268,00
Системный администратор, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу	15884,00

Начальник отдела культуры
и культурного наследия

Е.В.Максимова