

СОГЛАСОВАНО
Председатель комитета культуры
администрации городского
округа «Город Чита»

В.Е. Десяткин
201__ г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Детская школа
искусств № 5» г. Чита
М.В. Безлепкина

201__ г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель работников

И.В. Царёва
«29» 08 201__ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
О.И. Новолодская
протокол № 1
от 29.08.201__ г.



Принято:
решением общего собрания
трудоого коллектива
протокол № 3 от 29 августа 201__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 5» г. Чита
(МБУДО ДШИ № 5)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение об оплате труда работников МБУДО ДШИ № 5 (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 года № 149 (в редакции от 11.04.2019г), постановления администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221, Уставом МБУДО ДШИ № 5, коллективным договором.
- 1.2. Настоящее Положение разработано на основании Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных комитету культуры администрации городского округа «Город Чита», утвержденного приказом председателя комитета культуры администрации городского округа «Город Чита» от 20.05.2019г. № 96 о/д.
- 1.3. Положение включает в себя:
 - размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);
 - наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера и критерии их установления.
- 1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.
- 1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Фонд оплаты труда работников МБУДО «ДШИ № 5» формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке МБУДО «ДШИ № 5» из бюджета городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.8. При формировании расходов МБУДО «ДШИ № 5» размер фонда оплаты труда определяется исходя из объемов бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до МБУДО «ДШИ № 5» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников МБУДО «ДШИ № 5», размеров базовых должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221.
- 1.9. Размер фонда оплаты труда определенный исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до МБУДО «ДШИ № 5» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, ежегодно утверждается директором МБУДО «ДШИ № 5».
- 1.10. Директор МБУДО «ДШИ № 5» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих МБУДО ДШИ № 5. Численный состав работников МБУДО «ДШИ № 5» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач,

объемных и финансовых показателей, установленных комитетом культуры.

- 1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются обязательством работодателя перед работником и не могут быть пересмотрены в одностороннем порядке.
- 1.12. Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются МБУДО «ДШИ № 5» в Коллективном договоре и Положении об оплате труда, Положении о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ № 5» по согласованию с представителем работником, представительным органом работников (при наличии такого органа).
- 1.13. Заработная плата работников учреждений, устанавливаемая в соответствии постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 27 марта 2019 года № 221 не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждений до вступления в силу данных нормативно-правовых актов, при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

При этом учитываются требования федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда, и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

- 1.14. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ № 5»

2.1. Основные условия оплаты труда работников МБУДО ДШИ № 5 включают в себя:

- базовые должностные оклады работников учреждений по профессионально-квалификационным группам работников учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений сферы культуры устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы с обязательным применением внутривидового категорирования не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы, установленной постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 №149 (в ред. от 11.04.2019 г.).
- выплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера.

2.2. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором МБУДО ДШИ № 5 с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору, являющимся его неотъемлемой частью.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), рекомендуемых ставок заработной платы по должностям работников МБУДО ДШИ № 5 устанавливаются в размере не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 №149 (в редакции от 11.04.2019г.):

2.3.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный	Профессии, отнесенные к профессиональным	Должностной
------------------	--	-------------

уровень	квалификационным уровням	оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <ul style="list-style-type: none"> - гардеробщик; - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений; - уборщик территорий 	4722

**2.3.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <ul style="list-style-type: none"> - водитель автомобиля 	5438
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <ul style="list-style-type: none"> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; 	5581

**2.3.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	секретарь	5516

**2.3.4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	- инженер по охране труда; - специалист по кадрам	6804

**2.3.5. Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Должностной оклад с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей
2 квалификационный уровень	концертмейстер	7328
4 квалификационный уровень	преподаватель	7597

2.3.6. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8156

2.3.7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
	библиотекарь	6089

2.3.8. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
	костюмер	5516

2.3.9. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
--------------------------	---	---

1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей;	5659
----------------------------	------------------------------	------

- 2.4. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.
- 2.5. Оклад заместителей директора МБУДО ДШИ № 5 устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.
- 2.6. Педагогическим работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, имеющим первую и высшую квалификационную категорию, срок которой истек во время нахождения работника в указанных отпусках, уровень оплаты труда сохраняется по имевшейся ранее квалификационной категории на 1 год.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

- 3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам муниципальных учреждений, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.
- 3.2.К выплатам компенсационного характера относятся:
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - доплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями;
 - доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в специализированных учреждениях, организациях с особым режимом работы).
- 3.2.1. Выплаты работникам МБУДО ДШИ № 5, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляют за наличие вредных условий труда в размере до 24 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты определяется по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
- 3.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:
- районные коэффициенты;
 - процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Работникам муниципальных учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент, предельный размер которого составляет 1,4 и процентная надбавка в размере 10 процентов заработной платы по

истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов. Лицам в возрасте до 30 лет, вступающим в трудовые отношения с муниципальными учреждениями городского округа «Город Чита», процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, и в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, если они прожили не менее одного года в указанных районах и местностях. Общий размер надбавки не может превышать 30 процентов.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций». Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат).

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплата за расширение зоны обслуживания;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определенный срок.

б) доплата за совмещение профессий (должностей);

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

д) за работу в ночное время – производится за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00).

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада), за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым Законодательством.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБУДО «ДШИ № 5» с целью повышения мотивации работников к качественному результату, поощрения за выполненную работу и с учетом того, что сложность выполняемых работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным и максимальным размером.
- 4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах средств, утвержденных планом Финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, с учетом отраслевых особенностей.
- 4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:
 - выплата за специфику работы;
 - выплата за интенсивность;
 - выплата за высокие результаты работы;
 - выплата за качество выполняемых работ
 - надбавка за особые условия работы;
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка водителям за классность;
 - надбавка молодым специалистам;
 - надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание;
 - надбавка за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников;
 - система премирования.
- 4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ № 5» устанавливаются в баллах, в процентном отношении к должностному окладу, в абсолютных размерах или путем установления повышающих коэффициентов. Размеры, условия и порядок предоставления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ № 5».

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.
- 4.5. Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам МБУДО «ДШИ № 5»:
 - педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к должностному окладу, рассчитанному

- пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.
- 4.6. Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДШИ № 5 (Приложение № 1). При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный период.
- 4.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников муниципальных учреждений, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливаются ежемесячные доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- за заведование отделением, секцией в муниципальных учреждениях (организациях) дополнительного образования детей и учреждениях культуры – в размере не более 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- 4.8. Работникам МБУДО ДШИ № 5 устанавливается надбавка за выслугу лет, выплачиваемая работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях культуры, образования в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):
- при выслуге от 1 до 3 лет – 10 %;
 - при выслуге от 3 до 5 лет – 20%;
 - при выслуге от 5 до 10 лет – 25%;
 - при выслуге свыше 10 лет без ограничения срока действия – 30%.
- Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 4.9. Водителям муниципальных учреждений, организаций устанавливается надбавка за классность. Надбавка устанавливается только для водителей 1-го и 2-го класса и начисляется ежемесячно исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок:
- 2 класс – в размере 10 процентов;
 - 1 класс – в размере 25 процентов.
- 4.10. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы лицам в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями, организациями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита» в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с муниципальными учреждениями, организациями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита».
- Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с муниципальными учреждениями, организациями.
- При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальным учреждением, организацией в другое муниципальное учреждение, организацию, ранее установленная надбавка сохраняется.
- 4.11. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание

устанавливается:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1.	Почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;	20%
2.	Почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации;	10%
3.	Почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации.	5%

Работникам муниципальных учреждений, организаций, имеющих два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

4.12. За выполнение дополнительных работ, расширение зоны обслуживания работнику может быть установлена доплата в соответствии с приложением № 3.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности МБУДО «ДШИ № 5» устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО «ДШИ № 5».

Премирование осуществляется по решению директора МБУДО «ДШИ № 5» в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании и материальной помощи работникам МБУДО «ДШИ № 5» (Приложение № 2).

Премирование работникам производится при условии наличия достаточных выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (при наличии экономии фонда оплаты труда МБУДО «ДШИ № 5»), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Премирование работников не производится в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда МБУДО ДШИ № 5, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.2. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- 5.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.
- 5.4. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.
При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.
- 5.5. Премия может быть выплачена единовременно.
- 5.5.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется директором МБУДО ДШИ № 5.
Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- 5.5.2. Единовременная премия выплачивается при:
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
 - награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.
- 5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы может выплачиваться единовременно.
При премировании учитывается:
- интенсивность и напряженность работы;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
 - результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

VI. ДОПЛАТА ДО УРОВНЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1. В случае если месячная заработная плата работников МБУДО «ДШИ № 5» по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, доплаты за работу в ночное время, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за работу в праздничные и выходные дни), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.
- 6.2. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной

месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, доплаты за работу в ночное время, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за работу в праздничные и выходные дни).

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ № 5».

VII. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

- 7.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором, Положением о премировании и материальной помощи работникам МБУДО «ДШИ № 5» (Приложение № 2)
- 7.2. Оказание материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 7.3. Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает директор МБУДО ДШИ № 5.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор МБУДО «ДШИ № 5» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора МБУДО «ДШИ № 5» в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 8.3. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от директора МБУДО ДШИ № 5 о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.