

# ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
муниципального образования городской округ город-курорт Сочи  
Краснодарского края  
«Детская художественная школа № 2»

Заключенного на 2023-2026 годы,  
принятого на собрании трудового коллектива  
26.05.2023 г., протокол № 3

Уведомительная регистрация проведена  
в ГКУ КК ЦЗН города Сочи 29.05.2023 г.,  
регистрационный номер 20-А

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о.директора  
МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2»

Мурашова Ж.Г.

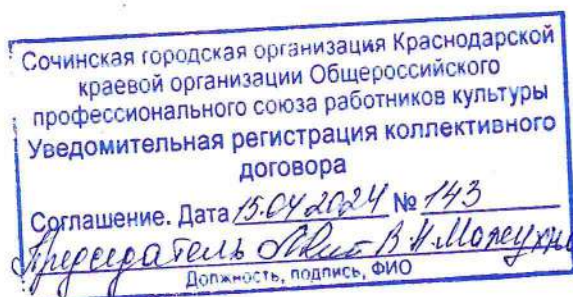


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профсоюзного комитета  
МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2»

Протасова Т.Г.  
Сочинская городская территориальная  
организация профсоюза работников  
культуры  
15 апреля 2024 г.

**ПРОФКОМ**  
МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2»



В Коллективный договор МБУДО г.Сочи «ДХШ № 2», заключенный на 2023-2026 годы внести следующие изменения и дополнения:

1. Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская художественная школа № 2» изменить, изложив в новой редакции.

2. Изменения вступают в силу с 01 января 2024 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская художественная школа № 2»

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение), разработано с участием администрации, совета трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская художественная школа № 2» (сокращенное наименование МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2») (далее – Школа), с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности работников школы в результатах своего труда.

1.2. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) виды и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- 5) порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- 6) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя;

1.3. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия настоящего Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- 2) Постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;
- 3) Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации»;

4) Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

5) Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

6) Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

7) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

7.1.) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

7.2.) от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

7.3.) от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

7.4.) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

7.5.) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

7.6.) от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

7.7.) от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

8) приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

8.1.) 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» (далее - Приказ № 1601);

8.2.) от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

9) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

10) Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

11) Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

12) Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

13) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

14) постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 09.04.2024г. № 808 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

1.4. Системы оплаты труда работников Школы, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливается коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается Школой с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) базовых окладов (базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

5) видов выплат компенсационного характера;

6) видов выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников Школы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в

трудовой договор.

1.7. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работников Школы (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании организации, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы по видам экономической деятельности не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников организаций не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой, педагогической).

## 2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Размеры окладов работников Школы устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений составляют:

| Квалификационный уровень                                                   | Размер оклада, рублей |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1                                                                          | 2                     |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |                       |
| Секретарь учебной части                                                    | 8365                  |
| ПКГ должностей педагогических работников                                   |                       |
| 2 квалификационный уровень (педагог-организатор)                           | 13524                 |
| 3 квалификационный уровень (педагог-психолог)                              | 13649                 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель)                                 | 13775                 |

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы определяется в соответствии с Приказом № 1601, трудовым законодательством Российской Федерации, других работников – трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

| Квалификационный уровень                                                                                        | Размер оклада, рублей |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1                                                                                                               | 2                     |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»                                                         |                       |
| 1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, специалист по закупкам, экономист, программист, юрисконсульт) | 8875                  |

2.4. Базовые оклады общеотраслевых профессий рабочих, занимающих должности по профессиям устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Квалификационный уровень                                                                                                                                                                                      | Квалификационный разряд                                                                                                                                                   | Размер оклада, рублей |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                           |                       |
| 1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений, вахтер)                                                                                                           | 8121                  |
|                                                                                                                                                                                                               | 2 квалификационный разряд (столяр, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) | 8365                  |

2.5. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4 настоящего Положения.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.8. С учетом условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам Школы устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - а) при выполнении работ различной квалификации;
  - б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
  - в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
  - г) за сверхурочную работу;
  - д) за работу в ночное время;
  - е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - ж) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер выплат – 4 процента от оклада.

Руководитель Школы обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.4. Размер доплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

2) не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ в повышенном размере и составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час работы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.5. Срок, на который устанавливаются выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, учебной нагрузке (преподавательской

работе), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

1) к окладам работников, подчиненных заместителям руководителя организации - по представлению заместителей директора;

2) к окладам остальных работников - на основании представления заместителей директора.

Стимулирующая надбавка за высокие показатели результативности устанавливается:

1) педагогическим работникам за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

2) педагогическим работникам за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

3) заместителям директора, работникам, занимающим должности служащих и другим работникам, при этом основными критериями для установления надбавки являются:

3.1.) исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, иностранных языков и др.);

3.2.) выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

3.3.) компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества деятельности учреждения.

Размер стимулирующей надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.1.1. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в учреждении следующим работникам:

1) педагогическим работникам за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в отделениях, группах - в размере от 10 до 15 процентов пропорционально педагогической нагрузке.

4.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.2.1. педагогическим работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

| №<br>п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в<br>процентах от оклада |
|----------|------------------------------|------------------------------------------|
| 1.       | От 1 года до 3 лет           | 5                                        |
| 2.       | От 3 до 10 лет               | 10                                       |
| 3.       | От 10 до 20 лет              | 15                                       |
| 4.       | Свыше 20 лет                 | 20                                       |

4.1.2.2. работникам руководящего состава организаций и прочим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах:

| №<br>п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в<br>процентах от оклада |
|----------|------------------------------|------------------------------------------|
| 1.       | От 1 года до 3 лет           | 5                                        |
| 2.       | От 3 до 5 лет                | 10                                       |
| 3.       | Свыше 5 лет                  | 15                                       |

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает итоги проведенной аттестации, надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику Министерством образования Краснодарского края.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

| №<br>п/п | Виды квалификационной категории | Размер надбавки в<br>процентах от оклада |
|----------|---------------------------------|------------------------------------------|
| 1.       | Высшая категория                | 20                                       |
| 2.       | Первая категория                | 15                                       |

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам организаций, которым присвоены почетное звание, ученая степень в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома);

30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома).

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение, по выбору работника.

4.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Педагогическим работникам устанавливается пропорционально учебной нагрузке (преподавательской работе).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## 5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия к юбилейным датам работника (50, 60, 65, 75, 80 лет)

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Заместителей руководителя учреждения подчиненных руководителю учреждения по представлению непосредственно руководителя школы.

Специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

5.3. Единовременные премии в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером единовременные премии в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, не ограничены.

5.4. 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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнения особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

#### 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей учреждения определяется трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края определяется постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 09.04.2024г. № 808 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

6.4. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

1) социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

2) объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

3) масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения,

рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Порядок исчисления соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей размещается на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и на официальных сайтах учреждений, предприятий города Сочи не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 25 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилии, имена, отчества руководителя, его заместителей и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе информации, предусмотренной пунктом 6.7, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6.8. Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителю учреждения в целях повышения качества его работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности является соответствие деятельности руководителя показателям эффективности работы учреждения, установленное комиссией по оценке результатов деятельности и эффективности работы муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (квартал), предшествующего периоду установления надбавки.

Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности производится за фактически отработанное время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей организаций, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

6.9. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.10. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.11. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.12. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения) за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным датам и профессиональным праздникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края,

составленной в отношении руководителя организаций, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат определяются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

Премии руководителю учреждения по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- смерти работника его родственникам;
- смерти близкого родственника (супруг, дети, родители, родные братья, сестры)
- на лечение (при операции, длительное пребывание в стационаре, получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника и др.)
- при регистрации брака;
- при рождении ребенка;
- со сложными жизненными обстоятельствами (причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций).

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Размер материальной помощи не может превышать 3 МРОТ. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимает управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

7.2. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу; за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 21 числа каждого месяца - за фактически отработанную первую половину месяца;

- 06 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя организации о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штатное расписание учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

Численный состав работников учреждения должна быть достаточной для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

7.7. При увольнении в связи с выходом на пенсию Руководителя, проработавшего в Учреждении не менее 10 лет выплачивается выходное пособие в размере 2-х среднемесячных заработков, проработавшего более 15 лет – в размере 3-х среднемесячных заработков, проработавшему 20 и более лет – в размере 5-ти среднемесячных заработков. Выходное пособие выплачивается работнику при наличии финансовых средств в учреждении.

7.8. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выписка из протокола  
общего собрания работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края  
«Детская художественная школа № 2»  
(МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2»)

от 12 апреля 2024 года

№ 7

Председатель – Т.Г. Протасова  
Секретарь – Н.В. Сацкова

Всего численность работников – 32 человек  
Присутствовали – 26 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Об изменении и дополнении коллективного договора МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2»

**ГОЛОСОВАЛИ:**

за – 26 чел.;  
против – нет;  
воздержались – нет.

**РЕШИЛИ:**

1. Внести изменение и дополнение в коллективный договор МБУДО г. Сочи «ДХШ № 2», заключенный на 2023 - 2024 годы (прилагается).
2. Провести уведомительную регистрацию изменения и дополнения коллективного договора в ГКУ КК ЦЗН города Сочи.

Председатель

Секретарь



Т.Г. Протасова

Н.В. Сацкова