

Мнение первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО: М.О.С.Исаева
«19» января 2026г.



в разделы коллективного договора МБУДО ДШИ Предгорного округа
на период с 2021г. по 2024г., зарегистрированного УТЗН администрации Предгорного
муниципального округа Ставропольского края №58 от «09» июля 2021 года
(продлен до 01.07.2027г. рег.№42 от 25.06.2024г.)

1. Руководствуясь «Примерным положением об оплате труда и иных выплат руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Предгорного муниципального округа, находящихся в ведении управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа» утвержденного начальником управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края и зарегистрированного УТЗН Администрации ПМО СК от 09.12.2025г. за №72 внести изменения с 20 января 2026 года в раздел II. «Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя» Приложения №4 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края» к коллективному договору МБУДО ДШИ Предгорного округа на период с 2021г. по 2024г. (продлен до 01.07.2027г. рег.№42 от 25.06.2024г.), изложив его в следующей редакции:

« II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя

2.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителя Учреждения, и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и заместителей руководителя Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

2.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40 процентов.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже окладов руководителя Учреждения.

2.5. Месячная заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда



(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) руководителя и его заместителей, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ и постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 №41, преподавательская работа руководителя Учреждения и его заместителя по учебно-воспитательной работе не считается совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового

Директор Учреждения имеет право на педагогическую деятельность, но только с согласия учредителя (ст. 276 Трудового кодекса РФ).

Для руководителя и его заместителя по учебно-воспитательной работе не считаются совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

2.6. Объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать одну ставку:

- в соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 14.01.2004 N 55-06-32, Министерство культуры Ставропольского края (письмо от 26.10.2005 N 05-18/040) рекомендует устанавливать педагогическую нагрузку руководителям детских музыкальных, художественных, хореографических школ не менее 24 часов (концертмейстерские часы) или 18 часов (преподавательские часы) в неделю, которая не является совместительством или совмещением. Кроме того, руководитель образовательного учреждения за пределами своего основного рабочего времени (в свободное от основной работы время) может вести педагогическую нагрузку по совместительству на общих основаниях.

2.7. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда учреждения, определяемой по объемным показателям, которые включают в себя требования к:

- уровню профессиональной управленческой подготовки;
- результатам работы возглавляемого учреждения;
- созданию и использованию руководителем предпосылок (организационных, кадровых, мотивационных, научно-методических, материально-технических, нормативно-правовых, финансовых) для эффективного функционирования и развития учреждения образования.

Отнесение Учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

№ п\п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	учреждениях		
2	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях на бесплатном обучении: дети сироты и дети-инвалиды	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Многопрофильность образовательного учреждения	- до 10 специализаций - от 10 до 15 специализаций - более 15 специализаций	5 10 15
4	Количество работников в образовательном учреждении	из расчета за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию - высшее образование	1 0,5 1 1
5	Количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, конференции	из расчета за каждого работника	0,5
6	Наличие обучающихся (воспитанников) - лауреатов и дипломантов конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад различного уровня	из расчета за каждого лауреата или дипломанта конкурса или фестиваля: - международного уровня - всероссийского уровня - межрегионального уровня - областного, городского уровня - кустового, районного уровня	50 40 30 20 10
7	Наличие выпускников, поступивших в профильные учебные заведения	из расчета за каждого поступившего	10
8	Наличие стабильных творческих коллективов, регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	из расчета за каждое объединение	10
9	Подготовка и проведение учебно-методических мероприятий, конкурсов и фестивалей районного и краевого уровня	из расчета за каждое проведенное мероприятие	20
10	Ведение концертной, выставочной деятельности	из расчета за каждое проведенное мероприятие	1
11	Наличие оборудованных учебных, методических и	из расчета за каждое помещение	10

	хозяйственно-бытовых помещений (хореографический зал, кабинет музлитературы, библиотека, студия звукозаписи, методический кабинет, мастерская по пошиву, комната для хранения костюмов и др.)		
12	Информационно-техническое оснащение образовательного процесса	из расчета за обеспеченность: -необходимым инструментарием -аудио-и видеоаппаратурой -электронной и компьютерной оргтехникой - наглядным методическим материалом - сценическими костюмами и обувью - учебной и методической литературой, аудио- и видеоматериалами	5 5 5 5 5 5

Группа по оплате труда Учреждения определяется Управлением по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда Учреждения для руководителя контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении дети, занимающиеся по нескольким программам, учитываются один раз.

За руководителем Учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Группа по оплате труда для руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа

	2	3	4	5	6
.	учреждение дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.8. Управление по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которого находится Учреждение, устанавливает в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и критерии их выплат.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения и его заместителей, порядок и критерии их выплат устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения и его заместителей.

2.9. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

Рекомендуемый размер выплаты за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности — 25% от оклада.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни руководителю или его заместителям, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию руководителю (его заместителям), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата.

В случае, если руководитель или его заместитель отработали неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

Часовую ставку рекомендуется рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом начальника управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края, а для заместителей

руководителя приказом руководителя Учреждения.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. В соответствии с разделом VI. «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» данного «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края» и с учетом основных положений раздела IV «Примерного положения об оплате труда и иных выплат руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Предгорного муниципального округа, находящихся в ведении управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа» руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера (ежемесячные доплаты к должностному окладу и единовременные премиальные выплаты:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты:

а) по итогам работы,

б) за качество выполняемых работ,

в) за выполнение особо важных, срочных работ и высокие результаты работы, дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности.

Руководителю учреждения дополнительного образования выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом достижения основных показателей уставной деятельности.

2.10.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться сроком не более 1 года, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Рекомендуемый размер от 100 до 200 процентов оклада.

Руководителю учреждения стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании приказа начальника управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного учреждения, исходя из объемов субсидии бюджета Предгорного муниципального округа на выполнение муниципального задания на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период.

Стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы) руководителя Учреждения, производятся за счет средств бюджета Предгорного муниципального округа, а также из средств по приносящей доход деятельности, на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии со следующими критериями на основании Отчета:

Форма Отчета о выполнении критериев оценки эффективности деятельности руководителя МБУДО ДШИ Предгорного округа для выплаты персональной стимулирующей надбавки			
№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов	Примечание
1	соблюдение основ законодательства о культуре,	2	

	стратегии развития культуры в Российской Федерации. Знание (по профилю учреждения): Закон "Об образовании в Российской Федерации". Стратегию развития образования в России и принципов образовательной политики: цели, содержания, формы, методы обучения и воспитания. Знание основ управления, особенностей управления в сфере образования, принципов анализа и построения образовательных систем и методов планирования их деятельности, основы экономики, организации труда и управления; законодательство о труде и охране труда Российской Федерации		
2.	отсутствие замечаний Министерства культуры Ставропольского края, органов местного самоуправления, отраслевых органов администрации Предгорного муниципального округа по предоставлению и своевременному предоставлению запрашиваемой информации	4	
3	отсутствие значительных замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения (влекущих штрафные санкции в размере более чем 50 тыс. руб. или уголовную ответственность), отсутствие предписаний	2	
4	удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг, отсутствие жалоб от участников образовательного процесса	2	
5	наличие образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными требованиями и стандартами	2	
6	повышение количества мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья по сравнению с предыдущим годом	2	
7	направление сотрудников на курсы повышения квалификации и/или переподготовки один раз в 5 лет	2	
8	состояние учебно-материальной (материально-технической) базы учреждения (наличие, использование, развитие)	2	
9	наличие и ведение официального сайта учреждения и форма предоставления информации в соответствии с требованиями законодательства	2	
10	обновление информационного пополнения и функциональных возможностей, открытых и	2	

	общедоступных информационных ресурсов (социальные сети)		
11	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб сотрудников	2	
12	выполнение квоты по приему инвалидов	2	
13	отсутствие случаев травматизма на производстве (несчастных случаев)	2	
14	отсутствие дисциплинарных взысканий	2	
15	отсутствие случаев предоставления недостоверной информации	2	
16	итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления деятельности (95 - 100 баллов)	2	
17	увеличение объема: привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, Пушкинская карта) с нарастающим итогом	2	
18	отсутствие просроченной кредиторской задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	2	
19	достижение размера средней заработной платы в соответствии с установленными целевыми показателями (ежемесячно с нарастающим итогом)	2	
20	сохранение контингента учащихся в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием	2	
21	освоение и внедрение инновационных методов работы, наличие призовых мест в конкурсах федерального, краевого и местного значений	2	
22	участие в проведении районных мероприятий и в культурной жизни округа	2	
23	высокий уровень исполнительской дисциплины и профессиональной ответственности	2	
24	эффективное и оптимальное расходование финансовых средств (выполнение показателей муниципального задания)	2	

Для оценки профессиональной компетентности по каждому показателю устанавливается следующая шкала баллов:

0 баллов - знания, умения или результаты деятельности отсутствуют;

2 балла - высокий уровень знаний, умений или результатов деятельности.

Суммарная оценка профессиональной компетентности руководящих работников определяется следующим образом:

- оценивается каждый показатель уровня профессиональной компетентности руководящих работников в баллах, которые заносятся в графу 2 - "Количество баллов". При суммарной оценке профессиональной компетентности в баллах и определяются стимулирующие выплаты руководителям учреждений культуры.

Максимальное количество баллов - 50. При суммарной оценке профессиональной компетентности в баллах, составляющих:

- не менее 80% (40 баллов) от максимального количества баллов, руководящим работникам могут выплачиваться стимулирующие выплаты в размере до 100% оклада;
- 100% (50 баллов) - от 100% до 200%.

Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей определяются по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных баллов и при наличии фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются ежегодно в начале текущего года Учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в зависимости от исполнения им показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается при выполнении не менее двух третей от общего числа установленных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя и выплачивается в размере от 100% до 200% должностного оклада за фактически отработанное время.

Оценка исполнения руководителем Учреждения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя производится за предыдущий календарный год, предшествующий дате установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Вновь принятому руководителю Учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя за первый месяц работы и выплачивается с даты приема на должность руководителя Учреждения.

Отчет о достижении показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы по форме согласно Формы отчета и предоставляется руководителем Учреждения в Комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей, формируемой управлением по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее - комиссия Управления культуры), до 20 января текущего года. Анализ выполнения показателей эффективности деятельности руководителя осуществляет комиссия управления культуры. На основании заключения комиссии управления культуры, начальник управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края готовит приказ об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения производится ежемесячно в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

2.10.2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

2.10.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по распоряжению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, исходя из объемов субсидии, выделенных учреждению из средств бюджета Предгорного муниципального округа на выполнение муниципального задания в части расходов на оплату труда работников учреждения.

Кроме того, премирование руководителя может осуществляться из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, на основании приказа начальника управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного учреждения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В целях поощрения за выполненную работу могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

а) Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы при условии, если работниками выполняются следующие показатели:

- безупречная работа, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения;

- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (концертов, фестивалей, выставок всех видов и жанров, экспозиций, тематических лекций, конкурсов, "круглых столов", литературных праздников, и др.);

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- выполнение плановых показателей учреждения по ведению уставной деятельности учреждения;

- за своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности;

- организация работы творческих коллективов;

- высокий уровень организации аттестации работников учреждения;

- качественное (образцовое) ведение служебной документации;

- образцовое содержание оборудования и офисной техники;

- укомплектованность кадрами, их качественный состав, стабильность коллектива, поддержка молодых специалистов. Подготовка наградных документов, укомплектование штатного расписания, качественное ведение делопроизводства, своевременное оформление документации;

- качественную работу по содержанию помещений и территории учреждения в соответствии с нормами СанПиН;

- надлежащее соблюдение санитарно-технических правил, надлежащее соблюдение порядка ведения учета материально-технических ценностей и сроков составления отчетности;

- подготовку, организацию и участие в текущем (капитальном) ремонте учреждения;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

В случае необходимости Учреждением могут быть введены дополнительные

показатели стимулирующих выплат за качество, выполняемых работ по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

б) Премия за качество выполняемых работ - выплачивается единовременно в размере до 2-х окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;

- награждении грамотами, дипломами, благодарностями Губернатора Ставропольского края, Правительства Ставропольского края, Министерства культуры Ставропольского края, Государственной Думы Ставропольского края.

в) Премия за выполнение особо важных, срочных работ и высокие результаты работы, дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности, осуществляется по поручению Учредителя, выплачивается руководителю Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных, срочных работ и высокие результаты работы, дополнительный объем работ с целью поощрения руководителя Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение значимых особо важных, срочных работ и высокие результаты работы, дополнительный объем работ по поручению Учредителя, входящих в должностные обязанности, устанавливается в размере 30% должностного оклада.

Выплата премии осуществляется по распоряжению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Согласно ч. 2 ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

В соответствии с пп. "и", "к", "н" и "о" п. 2 "Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922) для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

- надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые в учреждении

Уменьшение размера премии может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- снижение качественных показателей работы;
- периодом фактически отработанного времени;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

Руководители, допустившие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, а также упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве объемах предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде, пренебрежительное отношение к лицам, получающим услуги учреждения) не включаются в число премируемых.

Руководители Учреждений, допустившие несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, имеющие нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, привлеченные к дисциплинарной ответственности, лишаются премии по результатам работы полностью или частично за период, в котором применено дисциплинарное взыскание.

Основания полного или частичного лишения премии по результатам работы должны формулироваться в письменной форме и подтверждаться актами и иными документами

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения и его заместителей, порядок и критерии их выплат устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения и его заместителей.

2.10.4. Действие всех пунктов раздела VI «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» данного «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств" Предгорного муниципального округа Ставропольского края» в полной мере и на равных условиях распространяется на всех работников учреждения, включая руководителя и его заместителей, с учетом ограничений, оговоренных в «Примерном положении об оплате труда и иных выплат руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Предгорного муниципального округа, находящихся в ведении управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа», и с учетом выполнения «Показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления по культуре, туризму и делам молодежи администрации Предгорного муниципального округа», указанных в приложении 2 к «Положению об оплате труда и иных выплат руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Предгорного муниципального округа»»

2. В п.1.15. раздела I. Общие положения Приложения №4 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края» к коллективному договору МБУДО ДШИ Предгорного округа на период с 2021г. по 2024г. (продлен до 01.07.2027г. рег.№42 от 25.06.2024г.), изложив его в следующей редакции:

«1.15. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в строгом соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ не реже 2 раз в месяц - 15 и 30 числа каждого месяца. Размер аванса в счет заработной платы работника за первую половину

месяца не может быть ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата по письменному заявлению работника может быть зачислена ему на его лицевой счет в банке, на пластиковую карту или получена за него третьим лицом, имеющим доверенность от Работника, оформленную в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работодатель вправе удерживать суммы из заработной платы Работника при причинении Учреждению материального ущерба, а также проводить служебные разбирательства, материалы по которым направлять в органы внутренних дел для решения вопроса о привлечении к уголовной ответственности виновного лица.»

3. В подпункт д) пункта 6.4.1. «Работодатель обязуется» раздела №6. Оплата и нормирование труда Коллективного договора МБУДО ДШИ Предгорного округа на период с 2021г. по 2024г. (продлен до 01.07.2027г. рег.№42 от 25.06.2024г.), изложив его в следующей редакции:

«д) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: МБУДО ДШИ Предгорного округа- дата выплаты зарплаты 15 и 30 числа»



Ընտանիքային փոխանակումը, Ե. ՆԱՍԻԲՅԱՆ
Բ. ՆԱՍԻԲՅԱՆ
ՍԵՐՈՒՄ ԱՆՏԻԿՈՐՐՈՒԹՅԱՆ ԲԵՐՈՒՄԻ
Տ. Լ. ՄԱՐԿԱՐՅԱՆ