

ПРИНЯТО

Общим собранием

(протокол от 31.08 2026 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального

бюджетного учреждения

дополнительного образования

детской школы искусств станицы

Брюховецкой муниципального

образования Брюховецкий район

от 31.08 2026 № 265-ОД

СОГЛАСОВАНО

Первичной

профсоюзной организацией

(протокол от 31.08 2026 № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников и стимулирующих выплатах (далее - Положение), разработано в целях дифференциации оплаты труда работников в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, развития кадрового потенциала, и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - Учреждение)

1.2. Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

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

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

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

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

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

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

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

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»;

приказы Министерства просвещения Российской Федерации:

от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – Приказ № 269);

от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее – Приказ № 268);

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

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

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»; 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» (далее - Общие требования);

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»;

постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 22 июля 2024 г. № 893 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район»;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению);

порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей работников Учреждения (приложение № 3 к настоящему Положению);

перечень профессий рабочих Учреждения (приложение № 4 к настоящему Положению);

порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению)

перечень специалистов Учреждения (приложение № 6 к настоящему Положению).

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

типовых норм труда;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

видов выплат компенсационного характера;

видов выплат стимулирующего характера;

мнения представительного органа работников Учреждения.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклад) работника Учреждения (далее - работник), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Учреждение предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месяч-

ная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании Учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда.

1.12. Обязанности работодателя

1.12.1. Работодатель обязан обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

1.12.2. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ). Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карты Работника, возлагаются на Работодателя

1.12.3. Работодатель обязан производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

1.12.4. Работодатель обязан выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. В Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.4. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных Приказом № 248н, с учетом увеличения на 4% от 01.10.2024г. и на 7,4% от 01.12.2025г.:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, руб- лей
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	9 071
	2 квалификационный разряд	9 344
	3 квалификационный разряд	9 625
1	2	3
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	9 913
	5 квалификационный разряд	10 212
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	10 519
	7 квалификационный разряд	10 835
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвое-	8 квалификационный разряд	11 600

ние 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
4 квалификационный уровень		11 495

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.5. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный Уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 344
2 квалификационный уровень	9 437
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9 625
2 квалификационный уровень	9 722
3 квалификационный уровень	10 010
4 квалификационный уровень	10 105
5 квалификационный уровень	10 201
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 913
2 квалификационный уровень	10 013
3 квалификационный уровень	10 113
4 квалификационный уровень	10 212
5 квалификационный уровень	10 310
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 310
2 квалификационный уровень	10 620
3 квалификационный уровень	10 939

2.6. По занимаемым должностям работников образования и учреждений культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	9 344
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго	

уровня	
1 квалификационный уровень	9 651
2 квалификационный уровень	10 230
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12 522
2 квалификационный уровень	13 524
3 квалификационный уровень	13 649
4 квалификационный уровень	13 775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	14 219
2 квалификационный уровень	14 931
3 квалификационный уровень	15 641

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.3.1 Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.3.1 Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений 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 (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.9. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а

также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 269.

2.11. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом № 268.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях материального стимулирования работников в ДШИ применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- премии;
- материальная помощь.

Надбавки могут устанавливаться за высокую результативность работы, успешное выполнение более сложных работ, высокое качество, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Премия – дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.), государственным и другим праздникам, а также к юбилеям Учреждения и в связи с профессиональными праздниками; за достижение плановых показателей труда в целом; применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДШИ. Премирование производится по достижению определенных результатов работы за определенный период при наличии финансовых средств учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения при наличии средств, с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Выплаты стимулирующего характера делятся на: обязательные и необязательные.

К обязательным стимулирующим выплатам относятся надбавки за выслугу лет и квалификационную категорию, которые регламентируются нормативными документами.

К необязательным относятся все остальные выплаты стимулирующего характера, установленные данным Положением.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Брюховецкий район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, учебной нагрузке (преподавательской работе) в отдельных учреждениях следующим работникам:

работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры Брюховецкого района; работникам специальных библиотек для слепых, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры; работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический», - в размере до 10 процентов от оклада;

работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных приказом № 216н, устанавливаются пропорционально учебно-преподавательской работе (педагогической работе):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах - от 5 до 25 процентов;

женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) - до 30 процентов.

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

3.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении № 1 к Положению.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам

Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях и в учреждениях культуры, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Рекомендуемый размер надбавки, в процентах от оклада
1.	при выслуге лет от 1 года до 3 лет	5
2.	при выслуге лет от 3 до 10 лет	10
3.	при выслуге лет от 10 до 20 лет	15
4.	при выслуге лет от 20 лет	20

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии Учреждения.

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

1) стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующем размере:

25% - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

3) стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные главным распорядителем бюджетных средств.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам Учреждения, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена ученая степень, почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, республик, краёв, областей, округов, входящих в состав Российской Федерации.

Размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

- 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома); за почетное звание

«Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный учитель», «Заслуженный художник», «Заслуженный библиотекарь», «Заслуженный мастер народного творчества»;

- 20 процентов от оклада - за учёную степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание «Народный артист», «Народный учитель», «Народный художник».

Надбавки к окладам за наличие учёной степени или почётного звания не суммируются, устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Работникам Учреждения, которым присвоено почётное звание из указанных в настоящем пункте званий, устанавливаются надбавки к окладам независимо от занимаемой должности или выполняемой работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

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

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за руководство и участие в составе взрослого творческого коллектива, взрослого народного творческого коллектива;

за руководство детским творческим коллективом, за руководство образцовым детским творческим коллективом;

за реализацию творческих проектов и др. в соответствии с утвержденными приказом Учреждения критериями.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500 процентов оклада.

Стимулирующая надбавка молодым работникам устанавливается работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно в размере от 25 до 50 процентов от оклада.

Стимулирующая надбавка за звание (медаль) «Ветеран труда» устанавливается работникам Учреждения, имеющим звание (медаль) «Ветеран труда», в размере от 25 до 50 процентов от оклада.

3.1.4. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитываются:

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;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2) За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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 выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3) Премия выплачивается работникам учреждения одновременно к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.), государственным и другим праздникам, а также к юбилеям Учреждения и в связи с профессиональными праздниками. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды премий:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

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;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение периода (месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года) в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Брюховецкий район;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Брюховецкий район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района;

награждении почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования Брюховецкий муниципальный район Краснодарского края, начальника отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий муниципальный район Краснодарского края, директора школы искусств;

объявлении благодарности главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, главы муниципального образования Брюховецкий муниципальный район Краснодарского края, начальника отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий муниципальный район Краснодарского края, директора школы искусств.

Размер премии за качество выполняемых работ не превышает 5 окладов.

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.

К особо важным и срочным работам относятся работы, выполнение которых представляет собой высокую степень значимости для обеспечения рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения, в том числе работы, планирование проведения которых невозможно по независящим от работодателя причинам (предупреждение, устранение аварийных ситуаций, поломок, ведущих к затруднению и (или) остановке рабочего процесса, а так же ликвидация их последствий; подготовка и проведение мероприятий районного значения, участие в подготовке и проведении мероприятий регионального, федерального, международного значения и прочие аналогичные по степени значимости виды работ).

Проведение особо важных и срочных работ и сроки их выполнения устанавливаются внутренними распорядительными документами Учреждения с назначением ответственных за их выполнение лиц.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премии за выполнение особо важных работ не превышает 5 окладов.

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

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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 повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) 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.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 3,0.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за работу в сельской местности;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

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

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам Учреждения, в связи с тем, что Учреждение расположено в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

- педагогических работников - в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

- работникам культуры, искусства и кинематографии: к работникам культуры, искусства и кинематографии относятся должности по профессиональным квалификационным группам утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570 - не более 3000 рублей в месяц;

- иных работников - не более 1800 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, отражен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. 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.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника.

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

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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;

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.

4.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определённых законодательством Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат, пропорционально объёму педагогической нагрузки.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже

должностного оклада руководителя.

5.4. При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения, размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат увеличению (индексации) в соответствующих размерах, при этом должностные оклады руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. С учётом условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, в том числе премирование руководителя Учреждения, устанавливаются по решению Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район с учетом результатов оценки деятельности Учреждения за отчетный период в соответствии с установленными приказом Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район показателями эффективности работы Учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются в трудовой договор с руководителем Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен по решению Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район в отношении руководителя Учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Отделом культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район.

5.8. Руководителю Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок, условия и рекомендуемые размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения. Решение об оказании

материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник Отдела культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда, по согласованию с Отделом культуры администрации муниципального образования Брюховецкий район.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), 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 штаты Учреждения могут входить должности, включённые в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов муниципальных услуг, установленных учредителем.

6.2. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано Учреждение, а именно работники, занимающие должности, относимые к ПКГ «Должности педагогических работников».

6.3. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала Учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала Учреждения.

6.4. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок, условия и рекомендуемые размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.5. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) 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.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Отдел культуры.

6.6. 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 учреждения, 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 (смены) 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.

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

Оплата труда работников учреждения, 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.

6.8. 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 муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.9. 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 учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

6.11. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.12. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.13. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

6.14. 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.