

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ГРАЙВОРОНСКИЙ РАЙОН» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

«¹¹ _____» _____ июля 20¹⁷ г.

245
№ _____

О внесении изменений в постановление главы местного самоуправления Грайворонского района от 19 сентября 2008 года № 581

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р, на основании постановления Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 94-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп», а также в целях упорядочения заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести следующие изменения в постановление главы местного самоуправления Грайворонского района Белгородской области от 19 сентября 2008 года №581 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района»:

1.1. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района, утвержденное в пункте 1 постановления главы местного самоуправления Грайворонского района Белгородской области от 19 сентября 2008 года № 581 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района».

1.2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района в новой редакции (прилагается).

1.3. Пункт 4 Постановления изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации района по социальной политике М.В. Ванину.».

2. Комитету финансов и налоговой политики администрации Грайворонского района (Ягич И.Н.) производить финансирование расходов в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств в соответствии с решением Муниципального совета Грайворонского района о бюджете Грайворонского района на соответствующий финансовый период.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2017 года.

Глава администрации



Г. Бондарев



3
УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
Грайворонского района
от «14» декабря 2017 г. № 245

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных учреждений (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных и областных образовательных учреждений».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района (далее – учреждения) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Новая система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области, Грайворонского района.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, Грайворонского района;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, доплаты за категорийность учреждения, за звание, отраслевые и правительственные награды, грамоты, за профессиональное образование;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.7. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждений (ранее не перешедших на отраслевые и новые условия оплаты труда), муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих программы дополнительного образования.

1.8. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений дополнительного образования Грайворонского района, финансируемых из местного бюджета.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях дополнительного образования

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

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений дополнительного образования

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждений определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

3.2. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю».

3.3. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

3.4. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.5. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда

педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

3.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений дополнительного образования применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения дополнительного образования;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств к группам по оплате труда руководителей

5.1. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей 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.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	-из расчета за каждого обучающегося.	0,5
2.	Количество работников в учреждении	-за каждого работника; -дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию; -высшую квалификационную категорию;	1 0,5 1
3.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: -до 25 человек; -до 50 человек; -свыше 50 человек.	5 10 15
4.	Наличие оборудованных, специализированных классов, аудиторий	-за каждый класс: -хореографии, -теоретический, -ИЗО, -хоровой, -оркестровый -духовых инструментов -класс индивидуальных занятий	5
5.	Наличие уникальных (коллекционных, заказных) отечественных и импортных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	-за каждый; -за заказной комплект.	1 5
6.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями		5
7.	Наличие специализаций	-до 5 -от 6 до 10 -от 11 до 20 -21 и более	5 10 20 30
8.	Подготовка выпускников в СУЗы, ВУЗы	-за каждого поступившего по специализации; -не по специализации;	5 1
9.	Наличие зала	-концертного свыше 100 мест; -академического до 100 мест; -выставочного	15 5 15

10.	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки, наличие комплектов DVD	-за 1000 книг; -за 100 пластинок, магнитофонных записей; -за 10 видеокассет; -за 10 дисков DVD	1 1 1 1
11.	Наличие костюмерной	-за каждый комплект (не менее 12 костюмов)	1
12.	Натюрмортный фонд	-за один комплект	15
13.	Наличие автотранспорта	-за одну единицу	10
14.	Наличие очистных сооружений, жилых домов, автономной котельной, надворных построек	-за каждый вид	20
15.	Наличие подготовительного отделения	-на одном отделении	20
16.	Наличие ТСО (компьютер, множительная техника, видеомагнитофон, музыкальный центр, магнитофон, усилительная аппаратура и т.д.)	-за одну единицу	1
17.	Наличие интернета		5
18.	Организация концертно-лекционного цикла мероприятий по формированию культурной среды города и района:	-для дошкольников; -для школьников; -для взрослого населения	5 10 15
19.	Наличие экспериментальной площадки	-на уровне области	15

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих 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.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено районным органом управления по подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждениям дополнительного образования детей определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года.

6.4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5. Районный орган исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:

- может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области дополнительного образования, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Таблица 2

№ 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
1.	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.7. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации, согласно Таблицы 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор: высшей квалификационной категории	13656	12356	11444	10663
	I квалификационной категории	12356	11444	10663	9884
2.	Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) высшей квалификационной категории	10274	9235	8583	8063
	I квалификационной категории	9235	8583	8063	7413
3.	Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер - имеющий среднее профессиональное образование	9235	8583	8063	7413
	- имеющий высшее профессиональное образование	10274	9235	8583	8063
4.	Заведующий: дневным, заочным, вечерним отделениями (практикой),				

учебно-методическим кабинетом (центром, лабораторией), цехом, студией, спортивным сооружением: высшей квалификационной категории	9235	8583	8063	7413
I квалификационной категории	8583	8063	7413	6763

Примечания к таблице:

Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования – детских школ искусств Грайворонского района (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждений определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения устанавливаются специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, районном центре в размере 25 процентов.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются:

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

- водителям автомобилей всех типов устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя;

- молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на должности педагогических работников, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона

Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.4. Гарантированные доплаты работникам учреждений устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ; за категориальность учреждения, за профессиональное образование и определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры доплат определены Перечнем гарантированных доплат, устанавливаемых работникам учреждений дополнительного образования (приложение № 2).

Установление размеров гарантированных доплат и аннулирование ранее установленных (при невыполнении оговоренных условий) производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты

«Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения дополнительного образования – детской школы искусств Грайворонского района (далее - учреждения) состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяются в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 100 процентов.

В случае, если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени, размер его стимулирующих выплат в месяц не должен превышать 110 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением комиссии, созданной вышестоящим органом управления.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объём педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности, качества профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера, утверждённым в локальном акте учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных учреждений устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом учреждения.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник";

- за знак "За достижения в культуре";

- за грамоту Правительства Российской Федерации.

В случае, если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных вышестоящим органом управления. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учётом специфики своей деятельности.

8.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения планируется в размере от 30 до 70 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами на основании примерного положения о распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (приложение №3), согласованного с вышестоящей организацией (учредителем).

Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждений дополнительного образования (директоров, заведующих, начальников, заместителей, руководителей филиалов, старших мастеров и руководителей структурных подразделений) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего Положения;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года №1908.

9.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

9.4. Руководители учреждений устанавливают должностные оклады преподавателям; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждений несут их руководители.