Р О С С И Й С К А Я Ф Е Д Е Р А Ц И Я

Б Е Л Г О Р О Д С К А Я О Б Л А С Т Ь



СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

ГРАЙВОРОНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПЕРВОГО СОЗЫВА

**Р Е Ш Е Н И Е**

24 октября 2019 года № 252

|  |  |
| --- | --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа** |  |

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлениями Правительства Белгородской области от 11 марта 2019 года №105-пп и от 30 сентября 2019 года №419-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп», Уставом Грайворонского городского округа

Совет депутатов Грайворонского городского округа **р е ш и л:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа.

2. Признать утратившим силу решение Муниципального совета Грайворонского района от 28 сентября 2017 года №388 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Грайворонского района».

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Родной край» и в сетевом издании «Родной край 31» (rodkray31.ru), разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Грайворонского городского округа (graivoron.ru).

4. Контроль выполнения данного решения возложить на постоянную комиссию Совета депутатов Грайворонского городского округа по нормативно – правовой деятельности, обеспечению законности и прав граждан, соблюдению правил депутатской этики (Н.П. Понеделко).

**Председатель Совета депутатов**

**Грайворонского городского округа В.Н. Горбань**

УТВЕРЖДЕН

решением Совета депутатов

Грайворонского городского округа

от «24» октября 2019г. № 252

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского»**

**Грайворонского городского округа**

**1. Общее 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», постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций без попечения родителей, лиц из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб».

1.2.Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа (далее - Учреждения) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, 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 Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области, Грайворонского городского округа.

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;

- 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 городского округа;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за профессиональное образование;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, 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 Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения, 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 Учреждения (ранее не перешедших на отраслевые и новые условия оплаты труда), реализующих программы дополнительного образования.

1.8. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

**2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и**

**порядок ее распределения**

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**

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения 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. 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 раздельно по полугодиям.

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

3.5. 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.

3.6. 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 Учреждения 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 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 к группам по оплате труда руководителей**

5.1. Учреждение относится 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 Учреждения 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 округа: | -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 Учредителем, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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 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 Учреждению определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года.

6.4. Учредитель, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение:

- 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 Учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области дополнительного образования, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей Учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.5. Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждения (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 |

6.6. 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  I квалификационной категории | 14202  12850 | 12850  11902 | 11902  11089 | 11089  10279 |
| 2. | Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части)  высшей квалификационной категории  I квалификационной категории | 10685  9604 | 9604  8926 | 8926  8386 | 8386  7709 |
| 3. | Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер  - имеющий среднее профессиональное образование  - имеющий высшее профессиональное образование | 9604  10685 | 8926  9604 | 8386  8926 | 7710  8386 |
| 4. | Заведующий: дневным, заочным, вечерним отделениями (практикой), учебно-методическим кабинетом (центром),  цехом, студией, спортивным сооружением:  высшей квалификационной категории  I квалификационной категории | 9604  8926 | 8926  8386 | 8386  7710 | 7709  7034 |

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 Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждении, расположенных в сельской местности, 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 должность педагогических работников, на период первого года трудовой деятельности устанавливается 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 Учреждении 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 Учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ; 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 Учреждения (*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 с учетом мнения профсоюзной организации.

7.5. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

7.6. Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения.

**8. Стимулирующие выплаты**

Стимулирующий фонд оплаты труда 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 определятся 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 Учредителем.

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.

В случае образовавшейся по итогам года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда по должности «руководитель», допускается дополнительная выплата стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения, утвержденным решением комиссии, созданной Учредителем. Дополнительная сумма стимулирующей выплаты руководителю выплачивается на основании протокола решения комиссии, а также при условии предоставления подтверждающих документов, о наличии неизрасходованной части стимулирующего фонда по должности «руководитель». Сумма дополнительной стимулирующей выплаты не должна превышать двух должностных окладов руководителя и устанавливается в пределах планового фонда стимулирующих выплат.

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

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

8.2.1. 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 не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

8.2.2. 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) коллективным договором на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (*приложение №3*), согласованного с 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 нераспределённого 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 Учреждения. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя Учреждения 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 Учреждения (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 Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников 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 Учреждения 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 Учредителем.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 1**  **к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств**  **им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа** |

**Установление базовых должностных окладов** **по профессиональным квалификационным группам должностей работников**

| **№**  **п/п** | **Наименование должностей работников** | | **Размер базового должностного оклада в рублях** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *1.Административно-хозяйственный персонал* | | | |
|  | Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий отделом учреждения дополнительного образования детей):  - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;  - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;  - в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | | 6026  6559  7080 | |
|  | - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию;  -в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категории | | 7646  8236 | |
|  | Художественный руководитель:  - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;  - в культурно-просветительных учреждениях и организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | | 6026  6142  6559  7090 | |
|  | Заведующий хозяйством | | 6026 | |
|  | Начальник (заведующий) отдела:  - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;  - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного ко II группе по оплате труда руководителей;  - при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей | | 6026  6559  7646 | |
|  | *2.Педагогические работники* | | | |
|  | Музыкальный руководитель:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 8917  9625  10459 | |
|  | Педагог дополнительного образования:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 8917  10369  11253 | |
|  | Концертмейстер:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 8917  10369  11253 | |
|  | Методист:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 8917  10369  11253 | |
|  | Педагог-психолог:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 9625  10369  11253 | |
|  | Преподаватель:  - без квалификационной категории;  - I квалификационная категория;  - высшая квалификационная категория | | 8917  10369  11253 | |
|  | Заведующий учебной частью | | 9929 | |
|  | *3.Специалисты и учебно-вспомогательный персонал* | | | |
|  | Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью):  - без категории;  - имеющий II квалификационную категорию;  - имеющий I квалификационную категорию; | | 7687  8297  8939 | |
|  | Заместитель директора по административно -хозяйственной части:  - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  -в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  -в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;  -в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | | 7387  7988  8617  9280 | |
|  | Заместитель директора по административно - хозяйственной части:  - без категории;  - имеющий I квалификационную категорию;  - имеющий высшую квалификационную категорию | | 7988  8617  9280 | |
|  | Секретарь учебной части:  - среднее (полное) общее образование;  - среднее профессиональное образование;  - высшее профессиональное образование | | 6026  6340  6677 | |
|  | Заведующий учебной частью | | 8516 | |
|  | Бухгалтер:  - без квалификационной категории;  - среднее специальное (экономическое) образование (II категория);  - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория); | | 6026  6615  7392 | |
|  | Экономист:  -без квалификационной категории;  - среднее специальное (экономическое) образование (II категория);  - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория); | | 6026  6615  7392 | |
|  | Инженер:  - высшее техническое образование (без квалификационной категории);  - высшее техническое образование (инженер II категории);  - высшее техническое образование (инженер I категории); | | 6026  6615  7392 | |
|  | Механик  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория) | | 6026  6142  6729 | |
|  | Художник (художник-модельер):  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория);  - высшее профессиональное образование (ведущий) | | 6026  6499  6729  7392 | |
|  | Мастер (по различным профилям работы):  - имеющий среднее специальное образование и опыт работы по профилю в учреждениях культуры, образования, других аналогичных учреждениях, занятый любительским творчеством на дому;  - имеющий высшее специальное образование;  - имеющий высшее специальное образование или выдающийся самобытный умелец по профилю в учреждениях культуры, образования, других аналогичных учреждениях, занятый любительским творчеством на дому | | 6729  7989  9280 | |
|  | Закройщик | | 6026 | |
|  | Юрисконсульт:  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория) | | 6026  6431  7392 | |
|  | Дирижер | | 6026 | |
|  | Электроник:  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория) | | 6133  7061  8617 | |
|  | Программист (системный администратор):  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория) | | 6133  7061  8617 | |
|  | Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер:  - (режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник) – среднее специальное образование;  - (режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник) – высшее специальное образование или среднее специальное образование и работа в художественных коллективах, имеющих здание «Народный», «Образцовый», а также в профессиональных творческих коллективах;  - (режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник) – высшее специальное образование и работа в художественных коллективах, имеющих звание «Народный», «Образцовый» или в профессиональных творческих коллективах | | 6133  6729  7392 | |
|  | Документовед, делопроизводитель:  - без квалификационной категории;  - среднее специальное образование (II категория);  - высшее профессиональное образование (I категория) | | 6026  6361  7392 | |
|  | Специалист по кадрам | | 6559 | |
|  | Администратор | | 6026 | |
|  | Старший администратор | | 6142 | |
|  | Пресс-секретарь | | 6026 | |
|  | Секретарь-референт | | 6026 | |
|  | *4. Технические исполнители и обслуживающий персонал* | | | |
|  | Документовед, делопроизводитель | Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев | | 6026 |
|  | Секретарь | Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев | | 6026 |
|  | Секретарь-машинистка | Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе | | 6026 |
|  | Кассир (включая старшего) | Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев.  - при выполнении должностных обязанностей кассира;  - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира | | 6026  6142 |
|  | Настройщик музыкальных инструментов |  | | 6026 |
|  | Водитель автобуса |  | | 6343 |
|  | Водитель автомобиля |  | | 6050 |
|  | Гардеробщик |  | | 6026 |
|  | Костюмер |  | | 6026 |
|  | Дворник |  | | 6026 |
|  | Оператор газовой котельной |  | | 6026 |
|  | Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования | При работе в котельной | | 6026 |
|  | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования  (высококвалифицированный) |  | | 6150 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий |  | | 6026 |
|  | Слесарь |  | | 6026 |
|  | Слесарь-сантехник |  | | 6026 |
|  | Электрик |  | | 6026 |
|  | Осветитель |  | | 6026 |
|  | Звукооператор |  | | 6026 |
|  | Сторож (вахтер) |  | | 6026 |
|  | Уборщик служебных помещений |  | | 6026 |
|  | Уборщик территорий |  | | 6026 |
|  | Швея |  | | 6026 |
|  | Вахтер |  | | 6026 |

Примечание: По рабочим специальностям, имеющим квалификационный разряд по специальности выше IV разряда, базовый должностной оклад устанавливается по должности "Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)".

Базовый должностной оклад заместителю директора по административно-хозяйственной части на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением учреждения к группе по оплате труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 2**  **к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа** |

**Перечень гарантированных доплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование доплат** | **Размер доплаты, (в процентах)** |
| 1 | Руководство методическим объединением:  - зональным;  - городским округом;  - школьным | 20  15  10 |
| 2 | За заведование учебно-консультационными пунктами | 5 |
| 3 | За заведование отделениями по специализациям | 5 |
| 4 | За проведение внеклассной работы при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе | 20 |
| 5 | Высшее профессиональное образование | 10 |
| 6 | Руководителям и заместителям руководителей за наличие:  - обособленных подразделений, филиалов (за каждый);  - выездных классов (за каждый) | 10  5 |
| 7 | Заведующим учебной частью за наличие:  - выездных классов (за каждый);  - отделений на базе учреждений культуры и образования (за каждый) | 10  5 |
| 8 | Педагогическим работникам, специалистам и учебно-вспомогательному персоналу за ведение финансовой документации учреждения и подготовку отчетных документов | до 20 |
| 9 | Руководителям и заместителям руководителей за разъездной характер работы | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 3**  **к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. В.Ф. Трутовского» Грайворонского городского округа** |

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Основание для премирования** |
| Все категории работников | Имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;  Имеющим другие почетные звания: "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; Имеющим звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник" |
| Руководитель учреждения | Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям |
| Достижения образовательного учреждения (наличие достижений в конкурсных отборах, грантах, олимпиадах, соревнованиях, реализация инновационной образовательной деятельности и др.) |
| Эффективность управленческой деятельности (управляющий совет, публичные отчеты, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.) |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
|  | Учебные достижения обучающихся, воспитанников стабильность и рост качества обучения, внедрение современных образовательных технологий |
| Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы (коррекция нарушения, перевод обучающихся на общеобразовательную программу, реализация индивидуальных программ обучения) |
| Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня и др.) |
| Позитивные результаты деятельности по снижению количества учащихся, воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствию) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижению негативных проявлений в детской среде |
| Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.) |
| Заместители директоров | Организация предпрофильного и профильного обучения |
| Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Сохранение контингента учащихся, воспитанников |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.) |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| Выполнение плана работы библиотекаря |
| Документовед, делопроизводитель | Ведение финансовой документации учреждения, подготовка и сдача отчётов во внебюджетные и другие организации |
| Водитель | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| Обеспечение безопасной перевозки детей |
| Отсутствие ДТП, замечаний |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок |
| Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |