Приложение

к постановлению Администрации

Звениговского муниципального района

от «\_07\_» февраля 2022 г. №\_78\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детских школ искусств, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области искусств Звениговского муниципального района

I.Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Звениговского муниципального района, находящихся в ведении Администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

2. Система оплаты труда работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации, законом Республики Марий Эл, муниципальными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-3 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл», иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, а также настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат.

3. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, других выплат, предусмотренных настоящим Положением;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

II.Порядок и условия оплаты труда

2.1 Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011г. №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.2. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В ставку заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных коллективным договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

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

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, со дня представления работником документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты, или со дня получения сведений о трудовой деятельности работника;

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 почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

**III. Определение базовых окладов (базовых должностных окладов) по категориям работников учреждений**

3.1.На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам устанавливаются следующие базовые оклады (базовые должностные оклады):

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» - 5 205 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности

педагогических работников» - 7 657 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 5 205 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - 5 205 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - 5 899 рублей.

3.2.Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Должности работников учебно­вспомогательного персонала первого уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационному уровню** | **Коэффициент по занимаемой должности** |
| **1** | **2** | **3** |
|  | **Секретарь учебной части** | **1** |

3.3. Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Должности педагогических работников», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационному уровню** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| **2** | **Концертмейстер** | **1,0** |
| 4 | **Преподаватель** | **1,1** |

3.4.Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, формирующие базовый должностной оклад, в зависимости от: а) уровня образования:

среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование - 1,05.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании документов об образовании и (или) о квалификации.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

б) наличия квалификационной категории: первая квалификационная категория -1,2; высшая квалификационная категория - 1,3.

3.5. Работникам, замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационному уровню** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| **1** | **Делопроизводитель** | **1,1** |

3.6. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационному уровню** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| **1** | **2** | **3** |
| **1** | **Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих** | **1,0** |
| **2** | **Профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)** | **1,03** |

3.7. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационному уровню** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| **1** | **2** | **3** |
| **1** | **Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:**  **4 разряд**  **5 разряд** | **1,0**  **1,05** |
| **2** | **Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:**  **6 разряд**  **7 разряд** | **1,15**  **1,2** |
| **1** | **Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:** | **1,25** |

IV.Выплаты компенсационного характера

4.1.К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, доплата за ненормированный рабочий день.

4.2.Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

относятся:

-доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин;

-доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы в размере не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой части

базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания работникам учреждений с их письменного согласия, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, в размере, устанавливаемом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

-доплата за ненормированный рабочий день. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 25 процентов базового оклада (базового должностного оклада).

4.4. Доплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно, исходя из часовой ставки, которая рассчитывается путем деления базового оклада (базового должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной часовой рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

4.5.Условия и порядок установления доплат фиксируются в коллективных договорах, трудовом договоре работника, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6.Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, размеры доплат с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.7.Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

V.Выплаты стимулирующего характера

5.1.К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за стаж работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные;

выплаты по итогам работы.

5.2.Надбавка за стаж работы устанавливается:

а) педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы, определяемого в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы, приведенного в приложении № 1 к настоящему Положению, в следующих размерах (в процентах от базового должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов; при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов;

б) работникам, замещающим должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от базового должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет -10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов; при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов;

в) работникам, замещающим должности рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от базового должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет -10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 20 процентов.

5.3.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) руководителям учреждений - по решению Отдела культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл за исполнение ими целевых показателей эффективности работы;

2) заместителям руководителя по учебной работе, учебно­-методической работе и по воспитательной работе за выполнение учебных планов и планов воспитательной работы; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением; сохранение контингента учащихся; высокий уровень организации аттестации педагогических работников - по решению руководителя учреждения;

3) заместителю руководителя по административно- хозяйственной работе за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - по решению руководителя учреждения;

4) педагогическим работникам за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; подготовку призеров олимпиад, конкурсов различного уровня; проведение уроков высокого качества; участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел) - по решению руководителя учреждения;

5) работникам, замещающим должности специалистов и служащих, не указанные в подпунктах 1 - 4 настоящего пункта, за интенсивности и напряженность работы; участие в выполнении важных работ и мероприятий; обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ - по решению руководителя учреждения;

6) работникам, замещающим должности рабочих, за участие в выполнении важных работ и мероприятий; обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения - по решению руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным актом учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для невыплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за период, в котором имело место нарушение.

5.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены ученые степени и почетные звания, в следующих размерах:

1000 рублей за почетные звания Республики Марий Эл «Заслуженный артист Республики Марий Эл», «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный художник Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

2000 рублей за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания).

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за одно почетное звание (ученую степень), за которое настоящим пунктом предусмотрен наибольший размер надбавки.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и почетные звания Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника и выплачиваются за фактически отработанное время.

5.5.Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

5.6.При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

За выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения выплачивается единовременная премия с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.7.Порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

При установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы, определяемых приказом руководителя учреждения.

5.8.Абсолютный размер каждой выплаты стимулирующего характера, исчисляемой в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), определяется без учета других выплат стимулирующего характера.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения составляет не более 50 процентов от базового оклада (базового должностного оклада).

Премирование заместителей руководителя по итогам работы учреждения производится ежеквартально за выполнение муниципального задания, за интенсивность и высокие результаты работы по решению руководителя учреждения, но не более 100 процентов от базового должностного оклада.

Премирование руководителя, заместителей руководителя учреждения производится в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VI.Вопросы оплаты труда педагогических работников

6.1.Локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников, предусматривается установление повышающего коэффициента к базовому должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения):

а) специалистам, работающим в сельской местности, - 1,25;

б) руководящим и педагогическим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - 1,20;

г) руководящим и педагогическим работникам учреждений, осуществляющих методическую деятельность, - 0,10;

Применение повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта, по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый базовый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, указанных в подпунктах «г» настоящего пункта, по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый базовый должностной оклад.

6.2. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим (в течение трех лет после окончания соответствующей образовательной организации) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, локальным нормативным правовым актом и (или) трудовым договором устанавливаются персональные выплаты в размере 0,5 базового должностного оклада сроком на три года со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

6.3.Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

а) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, базового оклада (базового должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, которая устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

б) ежегодно составляемой тарификации заработной платы педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по учебным планам, сформированным на основе федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований либо образовательных программ дополнительного образования, исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении;

в) дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает условия оплаты, указанные в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта).

Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, указанные в подпункте «в» настоящего пункта.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.4.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Для указанных в настоящем пункте категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, указанные в приказе Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству осуществляется с разрешения Отдела культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

**VII.Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников, замещающих должности рабочих**

7.1. Работникам, замещающим должности рабочих, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в соответствии с Перечнем должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 0,3 базового оклада.

7.2. Размер выплат с применением повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

**VIII.Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

8.1.Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из базового должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается Отделом культуры администрации Звениговоского муниципального района Республики Марий Эл в кратности от 1 до 8.

8.2.Базовый должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с объемными показателями деятельности образовательных организаций Республики Марий Эл, подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей согласно приложению № 3 к настоящему Положению и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Количество размеров средней заработной платы |
| I | до 3,0 |
| II | до 2,4 |
| III | до 2,1 |
| IV | до 1,8. |

8.3.Исчисление средней заработной платы для определения размера базового должностного оклада руководителя учреждения осуществляется исходя из среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год, в соответствии с государственной статистической отчетностью учреждения по форме федерального статистического наблюдения № ЗП- образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

8.4.При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) для определения базового должностной оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления базового должностной оклада руководителя, размер базового должностной оклада руководителя учреждения определяется Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

8.5.Базовые должностные оклады заместителей руководителя по учебной работе, по воспитательной работе устанавливаются на 20-30 процентов ниже базового должностной оклада руководителя этого учреждения. Базовые должностные оклады заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже базового должностной оклада руководителя этого учреждения.

8.6.Базовый должностной оклад заместителя руководителя оформляется трудовым договором и приказом руководителя учреждения.

IX.Другие вопросы

9.1.Квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации педагогическим работникам в целях установления квалификационной категории, учитывается в течение 5 лет со дня решения аттестационной комиссии.

9.2.Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности либо в целях установления квалификационной категории проводится на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.3.В пределах фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителям и работникам учреждений может быть оказана единовременная материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи регламентируются:

- руководителям учреждений - Положением о выплате материальной помощи, утвержденным приказом Отдела культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл;

- работникам учреждений - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

9.4.По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Стоимость одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплаты труда. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться часовые ставки заработной платы, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

9.5.Фонд оплаты труда учреждений формируется из ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также других выплат, установленных разделами VI - VIII настоящего Положения.

9.6.Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

9.7.Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), установленного Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

9.8.Общее количество заместителей руководителя учреждения составляет не более 4 единиц:

должность заместителя по учебной работе вводится при контингенте более 150 обучающихся - 1 единица. При контингенте более 350 обучающихся и реализации 2 и более направлений (по видам искусств) дополнительных предпрофессиональных программ, образовательных программ среднего профессионального образования по согласованию с Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл может быть введена дополнительно 1 единица должности заместителя по учебно­методической работе;

должность заместителя по административно-хозяйственной работе вводится по согласованию с Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл при наличии одного или нескольких зданий, закрепленных за учреждением на праве оперативного управления;

должность заместителя по развитию вводится при контингенте более 700 обучающихся.

9.9.На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные правовые акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о системе оплаты

труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений

дополнительного образования

детских школ искусств,

реализующих дополнительные

общеобразовательные программы

в области искусств

Звениговского муниципального района

Порядок

определения стажа педагогической работы

1.Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

2.Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и иные документы, подтверждающие стаж работы по специальности). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дату выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден сведениямио трудовой деятельности, полученными:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

С использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух и более свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на должностях, определенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4.Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывают следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 3 настоящего Порядка;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально­правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

5.В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам; методистам;

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6.Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

7.Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

8.При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9.Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе оплаты

труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений

дополнительного образования

детских школ искусств,

реализующих дополнительные

общеобразовательные программы

в области искусств

Звениговского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

Настройщик пианино и роялей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе оплаты

труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений

дополнительного образования

детских школ искусств,

реализующих дополнительные

общеобразовательные программы

в области искусств

Звениговского муниципального района

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детских школ искусств подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I.Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детских школ искусств подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл

1.1.Объемные показатели муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детских школ искусств Звениговского района Республики Марий Эл, относящихся к муниципальным образовательным организациям Звениговского района, подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее - Учреждения), характеризуют масштаб руководства образовательной организацией.

1.2.Объем деятельности каждого учреждения с целью определения группы по оплате труда руководителей исчисляется в баллах по следующим объемным показателям деятельности образовательной организации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Условия расчета баллов | Количество  баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Контингент обучающихся | | | |
| 1. | 1. Количество обучающихся  в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. | Наличие в образовательных организациях обучающихся, на полном государственном обеспечении | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| 3. | Количество обучающихся, получающих образование по договорам об оказании платных образовательных услуг | за каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 суммарно |
| 4. | Количество выпускников организаций дополнительного образования, поступивших в профессиональные образовательные организации в области искусств в текущем году | за каждого обучающегося | 1, но не более 20 суммарно |
| 5. | Количество трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций по профилю полученного образования в области культуры и искусства | за каждого трудоустроившегося | 1, но не более 20 суммарно |
| 6. | Количество обучающихся на дому по адаптированным образовательным программам (медицинским показаниям) | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| 2.Кадры | | | |
| 7. | Количество работников образовательной организации | за каждого работника;  дополнительно за каждого работника имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию  ученое звание | 1  0,3  0.5  1 |
| 8. | Количество педагогических работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверения в течение года. | за каждого | 1 |
| 9. | Количество педагогических работников, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течение года. | за каждого | 0,5 |
| 10. | Количество молодых специалситов | за каждого | 0,5 |
| 3.Материально – техническая база | | | |
| 11. | Готовность образовательной организации к новому учебному году в соответствии с установленными сроками |  | 20 |
| 12. | Наличие оборудованных учебных кабинетов по учебным предметам | за каждый кабинет | 1 |
| 13. | Наличие специально оборудованных хранилищ для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного, методического фонда, мастерских по декоративно – прикладному искусству (керамика, дерево и др.), мастерских по ремонту и оформлению художественных работ, концертного зала в зависимости от его состояния и использования в работе | за каждую мастерскую | 10, но не более 20 суммарно |
| 14. | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе ав образовательном процессе, музея (выставочного зала) | за каждый зал | 10, но не более 20 суммарно |
| 15. | Наличие оборудованной и используемой по целевому назначению библиотеки (в зависимости от состояния фонда и использования) |  | 15 |
| 16. | Наличие на балансе образовательной организации музыкальных интсрументов, художественных произведений, поставленных на государственный учет в качестве памятников искусства | за каждый предмет (единицу учета) | 5, но не более 20 суммарно |
| 17. | Наличие в образовательной организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса | за каждое здание | до 15, но не более 45 |
| 18. | Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15, но не более 45 |
| 19. | Отсутствие централизованного горячего водоснабжения и других коммунальных услуг |  | до 20 |
| 20. | Наличие теплотрассы на балансе образовательной организации |  | до 20 |
| 4.Социально – педагогическая, научно – педагогическая, инновационная деятельность | | | |
| 21. | Наличие в образовательной организации коллегиальных органов управления | за каждый вид | 10 |
| 22. | Проведение мероприятий по профилю деятельности образовательной организации:  на муниципальном уровне  на республиканском уровне | за каждое мероприятие | 5  10 |
| 23. | Количество реализуемых образовательных программ по видам музыкального искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций | До 10 образовательных программ включительно  (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)  от 11 до 15 образовательных программ  включительно  (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)  более 15 образовательных программ  (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 5  8  10  13  20  23 |
| 24. | Количество реализуемых образовательных программ по видам хореографического , изобразительного искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций | за каждую образовательную программу  (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 5  8 |
| 25. | За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня | за каждый вид | 10 |
| 26. | Наличие творческих коллективов – победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов (состав участников коллектива не менее 7 человек) | за каждый вид | 5 |
| 27. | Наличие в образовательной организации базы педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования | за каждый вид | 10 |

2.Количество баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации, предусмотренным с верхним пределом, устанавливается Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл.

3.Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей деятельности образовательной организации, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид образовательной организации | Группа по оплате труда руководителей по сумме баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации | | | |
|  | I | II | III | IV |
| 1. Профессиональные  образовательные организации | свыше  400 | до 400 | до 300 |  |
| 2. Организации дополнительного образования | свыше  500 | до 500 | до 350 | до 200 |

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам  
по оплате труда руководителей

1.Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл на основании объемных показателей деятельности образовательной организации.

2.При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы в образовательной организации суммарное количество баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации может быть увеличено Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

4.За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.