Приложение

к постановлению Администрации

Звениговского муниципального района

от « 09 » 09 2020 г. № 902

# П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусства Звениговского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципальных учреждений, относящихся к муниципальным образовательным организациям, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусства (далее - Положение).

Действие настоящего Положения распространяется на бюджетные учреждения для оплаты труда своих работников.

1.2. Системы оплаты труда работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе должностного оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат.

1.3. 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 по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, иных 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.

1.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, назначаются на соответствующие должности. Им устанавливается оплата труда в пределах предусмотренных коэффициентов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Должностные оклады работников определяются по результатам тарификации на основе требований квалификационных характеристик путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения.

Работникам учреждений (структурных подразделений учреждения), указанным в подпунктах 1, 2 пункта 6.1. настоящего Положения, предусматривается дополнительное повышение должностных окладов.

2.2. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

В ставку заработной платы, оклад (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, а также 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, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

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

3. Определение окладов по категориям работников бюджетных учреждений

3.1. Оклады определяются по профессиональным квалификационным группам:

1) профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Базовый оклад 4812 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент  по занимаемой должности |
| Секретарь учебной части  среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы | 1,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

2) профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

Базовый оклад 7079 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент  по занимаемой должности |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| Концертмейстер  среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу | 1,1 |
| Концертмейстер  высшее образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу | 1,12 |
| Концертмейстер I категории  высшее или среднее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 3 лет | 1,18 |
| Концертмейстер высшей категории  высшее профессиональное  (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 5 лет | 1,26 |
| 4 квалификационный уровень: |  |
| Преподаватель [<\*>](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=77143;fld=134;dst=100026) | 1,18 – 1,4 |
| среднее профессиональное (педагогическое) образование или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы | 1,18 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет | 1,2 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности по специальности от 2 до 5 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и  дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет; | 1,22 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 10 до 15 лет | 1,24 |
| Преподаватель I категории  высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 3 лет | 1,26 |
| Преподаватель высшей категории  высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 5 лет | 1,4 |

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Базовый оклад 6416 рублей

4) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Базовый оклад 4812 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент  по занимаемой должности |
| 1 квалификационный уровень:  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 квалификационный уровень:  профессии рабочих, отнесенных к  1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,03 |

5) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Базовый оклад 5454 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент  по занимаемой должности |
| 1 квалификационный уровень:  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 | 1,0 |
| 5 разряд | 1,05 |
| 2 квалификационный уровень:  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 | 1,15 |
| 7 разряд | 1,2 |
| 3 квалификационный уровень:  наименование профессий рабочих,  по которым предусмотрено присвоение  8 квалификационного разряда в соответствии  с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,25 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

3.2. Настоящим Положением предусматривается установление работникам учреждений компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), которые устанавливаются в виде доплат.

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 мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 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 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 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;

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 должностного оклада.

4.4. Доплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьями 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) и [154](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации исходя из часовой ставки, которая рассчитывается путем деления 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. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера исчисляется исходя из должностного оклада.

4.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за стаж работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы, определяемого в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению, в следующих размерах (в процентах от 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;

2) работникам, замещающим прочие должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от 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;

3) работникам, замещающим должности рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от 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. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) руководителям учреждений – по решению Отдела культуры администрации Звениговского муниципального района;

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; качественная организация 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; отсутствие дисциплинарных взысканий, - по решению руководителя учреждения;

4) педагогическим работникам - за достижение учащимися 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 интенсивность 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 ведомственных целевых 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 устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для приостановки выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам в следующих размерах:

до 1 000 рублей за почетные звания Республики Марий Эл «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», (со дня присвоения почетного звания);

до 500 рублей за ведомственные награды при Министерстве образования и науки Российской Федерации: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» (со дня присвоения награды), а также за другие знаки отличия при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника

Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются работникам учреждений при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической 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 иным локальным нормативным актом учреждения.

При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником свои 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.

Работники учреждения не премируются в следующих случаях:

   -   неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

    -   нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

    -  привлечение в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности;

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

Премирование руководителя, заместителей руководителя учреждения производится за счет бюджетных ассигнований в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг, поступающей из бюджета Звениговского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.6. 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 планового фонда заработной платы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района.

При установлении стимулирующих выплат заместителям руководителя учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

5.7. Абсолютный размер каждой выплаты стимулирующего характера, исчисляемой в процентном отношении к должностному окладу, определяется без учета других стимулирующих выплат.

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

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

6. 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 должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения):

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

2) руководящим и педагогическим работникам учреждений, осуществляющих методическую деятельность, - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу, указанного в подпункте 1, по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый оклад.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу, указанного в подпункте 2, по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

6.2. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются персональные выплаты в размере до 0,5 должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, 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».

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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, 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 нормы часов, установленные за ставку заработной платы.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленные педагогическими 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, а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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.

7. Компенсационные выплаты 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, согласно приложению № 2 к настоящему Положению, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 0,3 должностного оклада.

7.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) принимается руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

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

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

заместителей руководителя

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера и иных выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, 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, главного бухгалтера), за отчетный год устанавливается Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района в кратности от 1 до 8.

8.2. 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, подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района, и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, согласно приложению N 3 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

Исчисление средней заработной платы для определения размера 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 рассчитываемый 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».

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района.

Должностные оклады заместителей руководителя по учебной работе и по воспитательной работе устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Должностные оклады заместителя руководителя по административно - хозяйственной работе учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Общее количество заместителей руководителя учреждения составляет не более 3 единиц:

1)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 может быть введена дополнительно 1 единица заместителя по учебно-методической работе;

2)должность заместителя по воспитательной работе вводится в подведомственных организациях среднего профессионального образования;

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

9.Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам учреждений, занимающим должности педагогических работников, присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в порядке, установленном работодателем, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

По уважительной причине по представлению руководителя учреждения срок переаттестации работника может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается должностной оклад с учетом квалификационной категории.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии предоставления документов и отчета о работе по специальности за один год.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается по истечению пятилетнего срока со дня ее присвоения.

По инициативе руководителя учреждения может назначаться внеочередная переаттестация.

В случае отказа работника от внеочередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3.Размер устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Основания для выплаты материальной помощи указаны в коллективном договоре.

9.4. По должностям (профессиям) рабочих, должностные оклады которых не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

9.5. 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.

9.6. Фонд оплаты труда учреждений формируется из должностных окладов, полученных в результате тарификации должностей, предусмотренных штатным расписанием (занятые и вакантные), выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат, установленных 4-8 настоящего Положения, а также выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на время очередного и других отпусков, временной нетрудоспособности).

9.7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Отделом культуры администрации Звениговского муниципального района.

9.8. 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусства Звениговского муниципального района |

П О Р Я Д О К

определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных 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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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 свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

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:

3.1. 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;

3.2. 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:

4.1. 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 3.1](consultantplus://offline/main?base=RLAW206;n=22080;fld=134;dst=100279) пункта 3 настоящего Порядка;

4.2. 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 социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

5. 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

6. Работникам организаций, не являющихся образовательными организациями, время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если объем педагогической работы в одной или нескольких образовательных организациях 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 об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусства Звениговского муниципального района |

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных

(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

Настройщик духовых инструментов

Настройщик пианино и роялей

Настройщик-регулировщик смычковых инструментов

Настройщик щипковых инструментов

Настройщик язычковых инструментов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных

учреждений дополнительного образования

детей, реализующих дополнительные

предпрофессиональные

общеобразовательные программы в области

искусства Звениговского муниципального района

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района

1.1.Объемные показатели деятельности муниципальных учреждений Звениговского района, относящихся к муниципальным образовательным организациям Звениговского района, подведомственные Отделу культуры администрации Звениговского муниципального района (далее - образовательная организация), характеризуют масштаб руководства образовательной организацией.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование  показателя | Условия расчета баллов | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Контингент обучающихся | | | |
| 1. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. | Наличие в образовательных организациях обучающихся, находящихся 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 искусств | за каждого трудоустроившегося | 1, но не более 20 суммарно |
| 6. | Количество обучающихся на дому по адаптированным образовательным программам (по медицинским показаниям) | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| 2. Кадры | | | |
| 7. | Количество работников образовательной организации | за каждого работника; | 1 |
|  |  | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
|  |  | первую квалификационную категорию, | 0,3 |
|  |  | высшую квалификационную категорию, | 0,5 |
|  |  | ученое звание | 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 специалистов | 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 в 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 инструментов, 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: | за каждое мероприятие |  |
|  | на муниципальном уровне |  | 5 |
|  | на республиканском уровне |  | 10 |
| 23. | Количество реализуемых образовательных программ по видам музыкального искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций | до 10 образовательных программ | 5 |
|  |  | (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 8 |
|  |  | от 11 до 15 образовательных программ | 10 |
|  |  | (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 13 |
|  |  | более 15 образовательных программ | 20 |
|  |  | (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 23 |
| 24. | Количество реализуемых образовательных программ по видам хореографического, изобразительного искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций | за каждую образовательную программу | 5 |
|  |  | (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 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 |  | до 10 |

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

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 |

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

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

2.2. 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 за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

2.4. 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_