

Приложение №1  
к коллективному договору на 2021-2024 гг.  
от 25.01.2021г.

Принято

Утверждаю

на общем собрании трудового коллектива

Директор МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай

 Женетль Р.Ш.



Н.А. Тугуз

Протокол № 1 от «25» 01 2021 г.

От «25» 01 2021 г.

## Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств а.Тахтамукай

### I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай (далее по тексту - ДШИ) разработано на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением администрации МО «Тахтамукайский район», № 1302 от 23.09.2019 г. и регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай.

2. Системы оплаты труда в ДШИ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим положением с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представительного органа работников (иных представителей работников).

3. Месячная заработная плата работников ДШИ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников ДШИ предельными размерами не ограничивается.

6. Условия оплаты труда работников ДШИ, не урегулированные настоящим положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Штатное расписание ДШИ утверждается его руководителем и включает в себя все должности (профессии рабочих) ДШИ.

8. Фонд оплаты труда работников ДШИ формируется исходя из объема субсидий,

поступающих ДШИ, из бюджета МО «Тахтамукайский район», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования**

1. Заработная плата работников, занимающих должности работников образования (далее – работники), включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы должностей/квалификационные уровни	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы (в рублях)
1. Должности работников, отнесенных к ПКГ учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	7 700
2. Должности работников, отнесенных к ПКГ учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	7 900
2 квалификационный уровень	8 100
3. Должности, отнесенные к ПКГ педагогических работников	
1 квалификационный уровень	10 100
2 квалификационный уровень (Концертмейстер)	10 300
3 квалификационный уровень (Методист)	10 600
4 квалификационный уровень (Преподаватель)	10 800
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
3 квалификационный уровень (Библиотекарь)	13 000
5. Должности, отнесенные к ПКГ руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	11 100
2 квалификационный уровень	12 000
3 квалификационный уровень	12 900

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к иным ПКГ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже установленных положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность по соответствующему виду экономической деятельности.

4. Особенности оплаты труда педагогических работников, продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

5. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

6. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим работникам.

7. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

9. Решение о применении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников приведены в пунктах 10 - 12 настоящего раздела.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются в зависимости от квалификационной категории:

Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1. Высшая категория	до 0,50
2. Первая категория	до 0,30

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – в пределах 3,0. **(Приложение №3)**

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

15. Работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

1. Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», не ниже следующих минимальных размеров оклада:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер оклада (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень(Секретарь)	8 100
2 квалификационный уровень	8 500
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 400
2 квалификационный уровень (Завхоз)	7 800
3 квалификационный уровень	7 900
4 квалификационный уровень	8 200
5 квалификационный уровень	8 700
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8 500
2 квалификационный уровень	8 700
3 квалификационный уровень	9 000
4 квалификационный уровень	9 300
5 квалификационный уровень	9 500
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 600
2 квалификационный уровень	12 100
3 квалификационный уровень	12 400

2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

3. Примерным положением предусматривается установление к окладам служащих повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

4. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада служащего на повышающий коэффициент.

6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам общеотраслевых должностей служащих учреждения приведены в пунктах 8-9 настоящего раздела.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен служащему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0. **(Приложение №3)**

9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем служащим, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,50
2. Ведущий	до 0,40
3. Старший	до 0,35
4. Высшая категория	до 0,35
5. Первая категория	до 0,30
6. Вторая категория	до 0,25
7. Третья категория	до 0,20

10. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

11. Служащим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, не ниже следующих минимальных размеров окладов:

Разряды по Единой тарифной сетке	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 400
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Сторож, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, рабочий по обслуживанию и ремонту здания)	6 600
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 200
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 500
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 800

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Настройщик)	8 400

2. Примерным положением предусматривается установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 7-9 настоящего раздела.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0. **(Приложение №3)**

8. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

9. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

10. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения**

1. Заработная плата руководителя ДШИ, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя ДШИ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров ДШИ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных оклада руководителя ДШИ.

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ДШИ и среднемесячной заработной платы работников этих ДШИ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ДШИ и среднемесячной заработной платы работников ДШИ определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников ДШИ. Определение среднемесячной

заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13; 2014, № 29, 43; 2016, № 51).

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ДШИ и среднемесячной заработной платы работников ДШИ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

6. Руководителю ДШИ выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Условия оплаты труда руководителя ДШИ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16).

7. В качестве показателя эффективности работы руководителя ДШИ по решению Управления культуры может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством и (или) решениями Кабинета Министров Республики Адыгея.

8. С учетом условий труда руководителю ДШИ, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ДШИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

9. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру ДШИ руководителем ДШИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

10. Учредитель ДШИ вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Работникам, служащим и рабочим осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

б) за специфику работы педагогических работников;

в) за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы, другие виды работ). **(Приложение №3)**

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Если по

итогах проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установленная ранее выплата отменяется.

3. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Размер выплат за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Работникам, служащим и рабочим осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается всем работникам, служащим и рабочим:

- 1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- 2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание новых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности организации;
- 3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- 4) за сложность и напряженность выполняемой работы;
- 5) за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом;

6) особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной работы, а также бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу – в пределах 300 процентов оклада. Конкретный размер выплаты устанавливается «Положением о целевых показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай» и Приложением №3.

6. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам, кроме педагогических работников, служащим и рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, профессии, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер выплаты в процентах от оклада
1. От 1 года до 3 лет	до 5
2. От 3 до 5 лет	до 10
3. Свыше 5 лет	до 15



7. Стимулирующая выплата за выслугу лет педагогическим работникам ДШИ устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 6 настоящего раздела в зависимости от продолжительности стажа педагогической работы, исчисляемого в порядке, установленном для работников образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея.

8. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

9. Работникам, служащим и рабочим могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) и в связи с профессиональными праздниками.

10. Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

11. Премирование работников, служащих и рабочих осуществляется на основе положения о премировании, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

### **VIII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителя, на срок до 1 года работникам ДШИ, занимающим должности педагогических работников и общеотраслевые должности служащих, и имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим положением.

### **IX. Другие вопросы оплаты труда**

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
- При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления, необходимости дорогостоящего лечения работника и других чрезвычайных обстоятельств.

2. Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора и председателя профкома с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай

Особенности оплаты труда педагогических работников

1. Ставка заработной платы за фактический объем педагогической работы (далее – фактическая ставка) педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (далее – нормативная ставка) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

2. Установленная преподавателям фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Исчисление фактической ставки преподавателям производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, исчисление фактической ставки осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

4. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки, уменьшение фактической ставки не производится.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе кружковые занятия, производится из расчета фактической ставки, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

7. До начала учебного года фактическая ставка преподавателей и концертмейстеров образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций определяется путем умножения часовой ставки преподавателя и концертмейстера на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа для преподавателей и 96 часов для концертмейстеров). Установленная фактическая ставка выплачивается преподавателям и концертмейстерам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

8. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактическая ставка определяется путем умножения часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

9. При повышении нормативной ставки фактическая ставка определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

10. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения

преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

11. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки.

12. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет фактической ставки преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

15. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

17. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников  
МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай

Порядок и условия почасовой оплаты труда  
педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при исчислении фактической ставки;

3) за педагогическую работу специалистов иных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов и т.д.), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

4) за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе фактической ставки;

5) преподавателям профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления нормативной ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, с учетом целесообразности и соблюдения интересов штатных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением следующих условий и коэффициентов к ставке почасовой оплаты труда:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в организациях дополнительного образования, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,073	0,055	0,037
Студенты	0,091	0,073	0,037
Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководителей и специалистов	0,110	0,091	0,055

4. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Приложение №3  
к положению об оплате труда  
МБУ ДО ДШИ а.Тахтамукай

Настоящее «Приложение» составлено с целью материального стимулирования труда и эффективной организации работы коллектива, конкретизирует некоторые выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

**1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты:**

1) Реализация образовательных программ. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания; 2) Достижения одаренных учащихся в творческих мероприятиях (конкурсы, фестивали, выставки, олимпиады, конференции и др.); 3) Методическая работа; 4) Участие в творческих мероприятиях; 5) Совершенствование исполнительского мастерства; 6) Использование мультимедийных технологий; 7) Внеклассная работа преподавателей с обучающимися; 8) Общественная деятельность преподавателей; 9) Исполнительская, трудовая дисциплина преподавателей; 10) Награды и поощрения; 11) За высокую организацию учебно – воспитательной работы, укрепление материальной базы и создание условий для успешной работы учебного заведения (для директора, его заместителей и преподавателей); 12) За активную работу по сохранению и укреплению материальной базы школы (для обслуживающего персонала); 13) Иные показатели характеризующие высокий уровень творческой работы педагога	До 300% ставки з/п
--	--------------------

**2. Стимулирующие выплаты за персонально - повышающий коэффициент:**

1) Доплаты молодым специалистам (для педагогических работников) *	30 - 100 % ставки з/п
2) Иные виды деятельности связанные с высоким уровнем профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. **	До 300 % ставки з/п

**3. Компенсационные выплаты:**

1) За заведование отделениями***	10 - 20% ставки з/п
2) За классное руководство****	10 - 15% ставки з/п
3) За проверку тетрадей	10% ставки з/п
4) За заведование методическим объединением	30% ставки з/п

- Выплаты производятся приказом директора школы по соглашению с профсоюзным комитетом.
- Выплата всех видов материального стимулирования сотрудников школы производится только по договоренности между администрацией и профсоюзным комитетом школы.
- Выплаты, перечисленные в настоящем приложении возможны при условии наличия денежных средств, назначаются на учебный год или на одно полугодие с возможностью их пролонгирования в следующем полугодии.

- При нарушении трудовой дисциплины или неисполнение сотрудником служебных обязанностей все виды материального поощрения в текущем месяце с работника снимают.

\* Наличие условий при которых работник приобретает статус молодого специалиста!

1. Педагог в возрасте до 30 лет.
2. Имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное впервые.
3. Начавший педагогическую деятельность в муниципальном образовательном учреждении не позднее 1,5 лет после получения диплома государственного образца.
4. Заключивший трудовой договор с муниципальным образовательным учреждением.
5. Выполняющий на начало учебного года норму часов педагогической работы.

Статус молодого специалиста действует в течении трех лет.

\*\* - за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у учащихся, родителей и общественности;

- за ведение официального сайта учреждения и электронное обеспечение образовательной деятельности;

- за работу по художественному оформлению школы (плакаты, стенды, костюмы, декорации) активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- за оформление протоколов Педагогических советов, Методических советов, общих собраний трудового коллектива и т.д.;

- за разработку сценария и проведение мероприятия образовательного учреждения;

- за концертно-лекционную деятельность, выступление в ансамбле, сольный концерт, проведение персональной выставки и т.д.;

\*\*\* - 10% ставки – с числом учащихся на отделении от 20 до 50 человек;

- 15% ставки – с числом учащихся от 51 до 100 человек;

- 20% ставки – с числом учащихся от 101 и выше.

\*\*\*\* - 10% ставки от 6 до 10 учащихся в классе,

- 15% ставки с числом учащихся в классе от 11 человек и выше;

- Представление на премирование может быть инициировано как директором школы, так и профсоюзным комитетом.

- Премирование всего коллектива возможно при условии наличия денежных средств не чаще двух раз в текущем финансовом году (по итогам полугодия).