


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АФИПСИПСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

Принято  
Общим собранием трудового  
Коллектива  
Протокол №2  
от 28.12.2017г

Согласовано  
Представитель  
трудоого коллектива  
 Жане А.Б.  
28.12.2017г



Утверждаю  
Директор МБУ ДО  
«Афипсипская ДШИ»  
 Тлепук Ф.З.  
28.12.2017г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
МБУ ДО «Афипсипская детская школа искусств»

а.Афипсип  
2017г

## Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Афипсипская ДШИ»

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Афипсипская детская школа искусств» (далее Учреждение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей детских школ искусств, подведомственных МУ «Управление культуры» МО «Тахтамукайский район», по виду экономической деятельности «Образование» регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО «Афипсипская ДШИ»

2. Системы оплаты труда в МБУ ДО «Афипсипская ДШИ» устанавливается коллективным договором, 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 учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

7. Оплата труда работников конкретного учреждения устанавливается положением об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения культуры (далее – Положение).

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

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из бюджета МО «Тахтамукайский район», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

## **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»:

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	
	4530
2. Должности работников, отнесенных к ПКГ учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	4660
2 квалификационный уровень	4790
3. Должности, отнесенные к ПКГ педагогических работников	

1 квалификационный уровень	5970
2 квалификационный уровень	6100
3 квалификационный уровень	6240
4 квалификационный уровень	6370
4. Должности, отнесенные к ПКГ руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6530
2 квалификационный уровень	7060
3 квалификационный уровень	7590

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 в, 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 12-14 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.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливается педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в сфере культуры с индивидуальными формами обучения, за исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя, в размере 0,15.

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

16. 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5200
2 квалификационный уровень	5500
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4800
2 квалификационный уровень	5000
3 квалификационный уровень	5100
4 квалификационный уровень	5300
5 квалификационный уровень	5600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	5500
2 квалификационный уровень	5600
3 квалификационный уровень	5800
4 квалификационный уровень	6000
5 квалификационный уровень	6200
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7500
2 квалификационный уровень	7800
3 квалификационный уровень	8000

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 общепромышленных 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.

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	4100
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4300
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4500
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4700

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4850
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5200
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5400

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.

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 учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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 учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. 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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

6. Руководителю учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

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

10. Управление 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 Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения из числа педагогического, административного, обслуживающего персонала осуществляется за работы во вредных и (или) опасных и иных особо опасных условия труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:  $K = \sum O \times K_{pi}$ , где

$K$  – компенсационные выплаты;

$O$  – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

$K_{pi}$  – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в подпунктах 2.4 -2.9 настоящего Положения.

4 Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Адыгея, содержащие нормы трудового права. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5 Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения утверждаются настоящим Положением, утвержденным Коллективным договором учреждения или локальными

нормативными актами работодателя с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

6 Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7 К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности библиотекаря);

б) заведование отделениями, кабинетами;

в) обслуживание вычислительной техники;

г) ведение делопроизводства;

д) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

е) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

ж) другие условия, требующие компенсационных выплат.

8 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

9 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10 Условия и размеры выплат компенсационного характера:

1) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам образовательного учреждения в соответствии ст.153 Трудового кодекса РФ.

2) за работу в ночное время - в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Рекомендуемый минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада(должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника».

3) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) за классное руководство;

б) проверка письменных работ

в) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности библиотекаря);

г) за заведование отделением, кабинетами;

д) обслуживание вычислительной техники;

- е) ведение делопроизводства;
- ж) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- з) за ведение хозяйства (при отсутствии должности заместителя директора по АХЧ);
- и) за руководство методическим объединением;
- к) за ведение официального сайта учреждения.

11. Снятие компенсационных выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения работ, по которым были определены выплаты.

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

1. При установлении стимулирующих выплат используются следующие критерии оценки труда работников:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- 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

- стимулирующая выплата за выслугу лет педагогическим работникам образовательных организаций 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;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;

- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;

- неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;

- сохранность контингента класса в течение года;

- поступившие в ВУЗы и СУЗы;

-участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, фестивалях и методических конференциях.

-количество творческих мероприятий;

-эффективность трудовой деятельности.

2 Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются настоящим Положением, утвержденном коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3 Выплаты стимулирующего характера работника в соответствии с настоящим Положением осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4 Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя образовательного учреждения, устанавливаются по решению комиссии МУ «Управление культуры» МО «Тахтамукайский район» в размере и порядке, установленном приложением 2 к Примерному Положению об оплате труда работников МБУ ДО «Афипсипская ДШИ».

5 Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам образовательного учреждения на определенный срок, но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0):

\*методисту

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

\*преподавателям

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

-за работу по художественному оформлению школы (плакаты, стенды, костюмы, декорации);

-за выполнение функций представителя работников;

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

-за руководство творческим детским коллективом, ансамблем учащихся, преподавателей;

-за уборку кабинета художественного отделения;

2) отдельным категориям работников устанавливаются доплаты:

а) работникам образовательного учреждения, имеющим государственные награды РФ, звание «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный работник культуры» и др.

б) преподавателям учебных предметов, подготовившим победителей международных, региональных и всероссийских конкурсов, олимпиад на период учебного года;

в) работникам образовательного учреждения, награжденным Почетной грамотой Министерства культуры РФ.

### **Стимулирующие выплаты к юбилейным и праздничным датам.**

1. Работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию:

- к юбилейным датам со дня рождения (45, 50, 55, 60-летия и каждые 5 лет) ;
- к юбилейным датам учреждения;
- к юбилейным датам трудовой деятельности: 20-летие; после 25 лет;
- в связи с уходом на пенсию ;

2. Стимулирующие выплаты к праздничным датам при наличии финансовых средств устанавливаются за следующие праздничные дни:

- «День учителя»;
- «Новый год»;
- «День работников культуры»;

### **Премирование.**

1. Премирование работников образовательного учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

2. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

- работникам образовательного учреждения, включая заместителя руководителя в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения общего трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных образовательному учреждению на оплату труда;
- руководителю образовательного учреждения в соответствии с правовыми актами МУ «Управления Культуры» МО Тахтамукайского района.

3. Премирование работников учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) рост качества обучения (достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом);
- 2) подготовка призеров районных, областных, всероссийских и международных конкурсов, фестивалей, олимпиад;
- 3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- 4) проведение открытых уроков;
- 5) выступление преподавателя с методической разработкой, сообщением, проведение открытого урока на областном уровне (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- 6) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей и общественности;
- 7) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- 8) организация досуга детей в период учебной четверти и их отдыха в каникулы;
- 9) оказание педагогами помощи молодым специалистам;
- 10) организация и проведение внеклассных мероприятий, экскурсий (по предмету, но не в рамках учебной программы);

- 11) результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- 12) качественные показатели результатов учащимися при проведении промежуточной и итоговой аттестации;
- 13) подготовка к поступлению выпускников образовательного учреждения в средние специальные и высшие учебные заведения;
- 14) разработка сценария и проведение мероприятия образовательного учреждения;
- 15) обслуживание компьютерной техники, установку оборудования;
- 16) организация работы по пошиву и ремонту сценических костюмов;
- 17) создание репертуарных сборников, переложений и аранжировок для инструментов, ансамблей, хоровых коллективов, методических пособий;
- 18) дежурство работников во время праздников;
- 19) концертно-лекционная деятельность, выступление в ансамбле, сольный концерт, проведение персональной выставки;
- 20) проведение текущего ремонта музыкальных инструментов школы;
- 21) подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- 22) конвертацию музыкального материала с последующей перезаписью;
- 23) изготовление печатной продукции об учреждении;
- 24) участие учащихся в районных мероприятиях в течение учебного года;
- 25) по итогам работы учебного года;
- 26) проведение текущего ремонта учебных кабинетов школы;

4 Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда МУ «Управления Культуры» МО Тахтамукайского района.

5..Премирование методиста осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- 2) высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- 3) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический Совет, педагогический Совет) ;
- 4) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 5) творческая инициатива;

6. Премирование обслуживающего персонала осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) проведение генеральных уборок;
- 2) содержание учебных кабинетов и помещений в соответствии с требованиями СанПиНа;
- 3) качественное содержание территории (озеленение и уход за клумбой);
- 4) проведение текущего ремонта учебных кабинетов школы;

7..Премирование работникам образовательного учреждения не производится при наличии у них дисциплинарного взыскания.

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

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам учреждений, занимающим должности педагогических работников и общепрофессиональные 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 и других чрезвычайных обстоятельств.

2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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



Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений, подведомственных  
Управлению культуры, по виду  
экономической деятельности «Образование»

Особенности оплаты труда педагогических работников

1. Ставка заработной платы за фактический объем педагогической работы (далее – фактическая ставка) педагогических работников МБУ ДО «Афипсипская ДШИ» 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 отдельно 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 в МБУ ДО «Афипсипская ДШИ» 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.

13. В том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

14. Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

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.

16. Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также 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.

18. В случае, когда руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

19. В том случае, если по объективным причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается фактическая ставка в размере, установленном на начало учебного года.

20. В случаях, указанных в пунктах 16-20, установленная в начале учебного года фактическая ставка уменьшению не подлежит.

21. В организациях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения исчисление фактической ставки преподавателям производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на индивидуальные занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой ставки.

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений, подведомственных  
Управлению культуры, по виду  
экономической деятельности «Образование»

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), 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	0,073	0,055	0,037

профессионального образования, слушатели курсов			
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.