

Принято на общем собрании

трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Е.В. Федосова

Протокол № 2 от 01.11.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ДО «ДШИ»  
\_\_\_\_\_ А.А. Рыбаков

Приказ № 49 10.11.2021



Согласовано:  
Комитет по финансам  
Администрации МР  
«Шилкинский район»  
\_\_\_\_\_ Е.А. Конакова



Согласовано:  
Председатель Комитета культуры  
Администрации МР  
«Шилкинский район»  
\_\_\_\_\_ С.И. Тыршкина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Шилка**

2021 г.

## **I. Общие положения.**

**1.1.** Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Шилка (далее – Школа ), разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением комитета культуры администрации муниципального района «Шилкинский район» № 21а от 01.09.2016г., Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально- трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"; от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии"; от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Единого квалификационного справочника должностей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. №251н.

**1.2.** Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Шилка (далее- Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Школы, финансируемого из бюджета муниципального района «Шилкинский район».

**1.3.** Настоящее положение включает в себя:

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;
- выплаты социального характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

**1.4.** Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Забайкальского края, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

**1.5.** Ежемесячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального Размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

**1.6.** Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета

стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Выплата заработной платы работникам Школы производится за счет средств муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на лицевой счёт Работника: 30 числа – заработная плата за 1 половину месяца, 15 числа месяца следующего за расчетным – окончательной расчёт месячной заработной платы.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**1.7.** Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделенных организации на формирование фонда оплаты труда.

## **II. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее- ПКГ) профессиональных квалификационных групп**

**2.1.** Должности (профессии) работников организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011г.), от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 12 августа 2008г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам». постановлением администрации муниципального района от 29.10.2014 г. №1621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шилкинского района», постановлением администрации муниципального района № 1682 от 10.11.2014 г.

**2.2.** Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации муниципального района от 29.10.2014 г. №1621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шилкинского района», постановлением администрации муниципального района № 1682 от 10.11.2014 г.

**2.3.** Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в организации применяются:

По должностям работников образования:

-квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (с изменениями от 31 мая 2011г.);

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаются работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

## **III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты**

**3.1.** Организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов установленных согласно

постановлению администрации муниципального района от 29.10.2014 г. №1621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шилкинского района»,

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

**3.2.**Повышающий коэффициент по занимаемой должности педагогических работников организации за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

- от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

**3.3.**Работникам организации, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» и другие звания по занимаемой должности; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении, устанавливается повышающий коэффициент 0,10.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник», «почетный работник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

**3.4.**Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения(не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

**3.5.**Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем преподавателям, заместителю руководителя, руководителю организации, конкретному высококвалифицированному работнику.

**3.6.**Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

**4.1.**Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4.2.**Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01 мая 2016г.)

#### **4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;
- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную 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» (с изменениями от 29.06.2016г.);
- за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат, определенных пунктом 4.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

**4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия осуществления, устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

**4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.**

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

**4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в данном Положении об оплате труда:**

- за выслугу лет;
- за эффективность в работе;
- за работу с учащимися с ОВЗ устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;

-специальные выплаты молодым специалистам.

**4.5.1.** Надбавка за выслугу лет к должностному окладу работников Школы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения Совета трудового коллектива в следующих размерах (таблица № 1)

**Таблица № 1**

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

**4.5.2.** Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников Школы:

- руководителю образовательной организации;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- преподавателям Школы;
- художественному персоналу.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

**4.5.3.** Порядок определения стажа работников Школы:

В стаж работы засчитывается педагогическая, методическая и руководящая работа в системе образования (образовательные учреждения и другие), учреждения культуры в области образования.

В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

**5.1.** Для работников организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ устанавливаются на основании предоставленного педагогическим работником самоанализа деятельности за месяц в соответствии с утвержденными критериями сроком на месяц.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

**5.2.** В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников образовательной организации, достижения работников их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

**5.3.** Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с Советом трудового коллектива создается Комиссия, состоящая из представителей администрации Школы, председателя Совета трудового коллектива.

**5.4.** Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 6 месяцев. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

**5.5.** Критериальный лист для определения стимулирующих выплат педагогическими работниками заполняется ежемесячно (Приложение № 1 Критерии), художественным персоналом так же заполняется ежемесячно (Приложение №4)

**5.6.** Комиссия в установленные сроки проводит в оценочном листе экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

**5.7.** Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Комиссия рассматривает представленные материалы для экспертной оценки результативности деятельности 15-20 числа отчетного периода;
- 21 - 23 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- до 20 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (1 месяц).

**5.8.** Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

**5.9.** Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись работнику. (Приложение № 1,3,4)

**5.10.** В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

**5.11.** Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

**5.12.** Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

**5.13.** Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Педагогическом совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с Советом трудового коллектива.

**5.14.** Порядок определения стимулирующих выплат:

- для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период.
- больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

**5.15.** Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, устанавливаются организацией самостоятельно и указаны в приложении.

**5.16.** Премии по итогам за месяц, квартал, год устанавливаются приказом директора. Выплаты премий производятся из фонда заработной платы, из средств приносящей доход деятельности по решению Родительского комитета в размере до 65 процентов от должностного оклада работника.

Выплата премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовка к новому учебному году;
- подготовка и участие в международных, российских, региональных мероприятиях, районный (смотров, конкурсов, фестивалей);
- подготовка и участие работников Школы в различных мероприятиях города, района, края (фестивали, конкурсы, смотры);
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников организации.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по итогам их выполнения.

## **VI. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера**

**6.1.** Комиссия МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Шилка имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- нарушение Устава образовательной организации;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и кодекса этики;
- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации организации, отчетов, оформление и ведение школьной документации и др.);
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при ухудшении качества работы в соответствии с критериями оценки работы педагога;
- при разглашении конфиденциальной информации.

**6.2.** Педагогическим работникам, не имеющим на момент установления стимулирующих выплат квалификационной категории или заключения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности по вине педагогического работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

## **VII. Выплаты социального характера**

**7.1.** Для работников МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Шилка устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;
- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.



- компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

– денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

**7.2.** Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам:

- в случае смерти работника или близкого родственника (дети, муж, жена, родители) в размере единовременной выплаты в виде материальной помощи (до 10 000.00 рублей).

- единовременное премирование к профессиональному празднику – Дню учителя до 50 процентов от должностного оклада работника;

- юбилейные даты образовательной организации - в размере до 50 процентов от должностного оклада работника;

- юбилейным датам со дня рождения (женщины – 50 лет и далее каждые 5 лет, мужчины -60 лет и каждые 5 лет)- в размере не более 2 должностных окладов с учетом надбавки за работу с местностями с особыми климатическими условиями.

- материальная помощь на приобретение лекарств , в случае длительной болезни работника по решению Совета трудового коллектива;

- материальная помощь на санаторно-курортное лечение на основании официального документа и медицинского заключения по решению Совета трудового коллектива;

- материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается работникам административно-хозяйственной части и художественному персоналу один раз в год в размере двух должностных окладов с учетом надбавки за районный коэффициент.

Основанием для выплаты материальной помощи, предусмотренные данным положением является правовой акт работодателя (Приказ).

Размер материальной помощи определяется в каждом случае отдельно. Выплаты социального характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Школы.

**7.3.** Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях. Предоставление компенсации затрат работникам, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

**7.4.** Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются организацией в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VIII Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителя.**

**8.1.** Оплата труда руководителя организации, его заместителя устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**8.2.** Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных образовательных организаций по группам оплаты труда. (таблица № 2)

**Таблица № 2**

Учреждения дополнительного образования	
1 группа	До 150 чел.
2 группа	От 151 до 300 чел.

3 группа	От 301 до 450 чел.
4 группа	От 451 до 600 чел.
5 группа	От 601 и более

**8.3.**Оклад руководителя определяется с учетом отнесения организации к группе по оплате труда (согласно таблице выше) настоящего Положения, с применением кратности оклада руководителя муниципальной образовательной организации, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», предусмотренному Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 г. № 901, размеры должностных окладов определяются в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 30.09.2014г. № 382.

**8.4.**Должностной оклад руководителя школы повышается одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в учреждениях путем внесения изменений(дополнений) в трудовые договоры. Руководителям образовательных учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- почетного звания: «заслуженный» ; «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями в размере 10 процентов от должностного оклада.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- за качество предоставляемых услуг в области дополнительного образования;

- за выслугу лет ( № 1 таблица );

- выплаты за высокие результаты работы;

- выплаты за интенсивность и эффективность работы в должности руководителя образовательной организации;

- Система премирования по результатам работы за полугодия, год;

- надбавки за работу с местностях с особыми климатическими условиями- единовременное премирование к юбилейным датам образовательной организации, юбилейные даты со дня рождения (женщины: 50 лет и далее каждые 5 лет; мужчины – 50 лет и каждые 5 лет) в размере не более 2 должностных окладов.

**8.4.1.**Надбавка за выслугу лет:

В стаж работы руководителя Школы засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в системе образования. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников согласно Положению об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Шилкинский район» № 1637 от 29.10.2014г.

**8.5.**Премирование директора Школы осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом культуры администрации муниципального района «Шилкинский район». Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются комитетом культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

**8.6.**Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются самостоятельно на 30 % ниже должностного оклада руководителя на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации района от 29.10.2014г. №1637 «Положение об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Шилкинский район»

Заместителю руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты.

**8.7.** Размер выплат компенсационного характера заместителя руководителя организации за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

**8.8.** Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя:

- выплата за интенсивность, эффективность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет ( № 1 таблица );
- качество предоставляемых образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавки за работу с местностями с особыми климатическими условиями;
- единовременное премирование к юбилейным датам образовательной организации, юбилейные даты со дня рождения(женщины: 50 лет и далее каждые 5 лет; мужчины – 50 лет и каждые 5 лет) в размере не более 2 должностных окладов с учетом;
- почетного звания: «заслуженный» ; «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями в размере 10 процентов от должностного оклада.

**8.8.** Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

**8.9.** Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя организации, заместителя руководителя.

## **IX. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения**

**9.1.** К педагогическим работникам детских школ искусств (преподавателей, концертмейстеров) при установлении объема учебной нагрузки не применяется продолжительность рабочего времени (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601). В соответствии с пунктами 2.4 и 2.8.1 Приказа № 1601 к данным должностям применяются: Норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю за ставку заработной платы (концертмейстера) (пункт 2.4);

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (2.8.1. преподавателям учреждений дополнительного образования в области культуры), учебная нагрузка преподавателей детской школы искусств не ограничивается верхним пределом.

**9.2.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

**9.3.** Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

**9.4.** Право распределять преподавательскую работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской работы на новый учебный год преподавателям образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания в (группах).

Объем преподавательской работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества (групп), обучающихся, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской работы устанавливается с письменного согласия работника.

**9.5.** Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

**9.6.** Оплата труда преподавателя осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

## **Х. Другие вопросы оплаты труда**

**10.1.** Штатное расписание и тарификационный список учреждения ежегодно утверждается директором МБУ ДО «ДШИ» г. Шилка и согласовывается Комитетом культуры и Комитетом по финансам Администрации муниципального района «Шилкинский район».

**10.2.** Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

**10.3.** Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных комитетом культуры Администрации муниципального района «Шилкинский район».

**10.4.** Преподаватели детской школы искусств обязаны ознакомиться с учебной нагрузкой согласно тарификационному списку на новый учебный год под роспись.

Принято с учетом мнения (согласовано)  
Совета трудового коллектива  
МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Шилка

Председатель Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_  
Е.В. Федосова

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Критерии качества и эффективности работы преподавателей  
МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Шилка**

Критерии качества и эффективности	Баллы по положению	Оценки работника	Оценки работодателя	Оценка комиссии	Средняя сумма баллов
<p>Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях, олимпиадах разного уровня:</p> <p>Результативное участие-</p> <p>За участие</p>	<p>10</p> <p>5</p>				
<p>Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, участие педагога в научно-практических конференциях, с докладом, открытым уроком, мастер-классом</p>	5				
<p>Качественное ведение документации (журналов, личных планов, личных дел учащихся и т.д.).</p>	5				
<p>Работа с интернет ресурсами,(система дистанционного обучения, наполнение информации на сайте Школы, социальные сети)</p>	10				
<p>Работа с родителями (наличие устных и письменных жалоб родителей, поступившим в отчетном периоде)</p>	5				
<p>Уровень успеваемости учащихся. (положительная динамика)</p>	5				
<p>Сохранность контингента (отсев посещаемость занятий, агитация среди населения и родителей)</p>	5				
<p>Наличие творческих коллективов ( участие учащихся на профессиональном уровне в детском ансамбле, хоре Выставки художественного отделения( разнообразие выставок (виртуальные выставки)</p>	10				
<p>Методическая работа в школе:</p> <p>Разработка авторских образовательных программ, сценариев, методических рекомендаций,</p> <p>выступления на конференциях, семинарах,</p>	5				

методических объединениях, методических секциях, круглых столах, создание методической продукции, участие в составе жюри, проектной деятельности)	5				
Использование современных образовательных технологий при проведении учебных занятий ( инновационные методы проведения занятий и внеклассных мероприятий)	5				
Качественный показатель промежуточной и итоговой аттестации (оценка качества освоения образовательных программ: объем знаний по учебному предмету, понимание изученного, самостоятельность суждений, действенность усвоенных знаний, умение применять их на практике)	10				
Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающегося (отсутствие жалоб).	5				
Образцовое содержание кабинета (соблюдение и выполнение требований СанПиН- устройство, содержание, организация режима работы, наличие постоянных и сменных учебно-информационных стендов, наличие расписания работы учебного кабинета	5				
Исполнительская дисциплина работника:					
выполнение плана деятельности учреждения, должностных инструкций,	5				
исполнение приказов директора, устных и письменных распоряжений	5				
своевременная сдача отчетов, запрашиваемой со стороны администрации и комитета культуры, нарушения правил ВТР, Устава и других локальных актов учреждения)	5				

Оценка деятельности Директора МБУ ДО «ДШИ» г.Шилка для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ.

	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Максимальное количество баллов	Оценка в баллах работником	Оценка в баллах заполняется работодателем	Оценка в баллах заполняется комиссией
1.	Методическая работа в школе	10			
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса. Сохранение контингента учащихся.	5			
3.	Отсутствие замечаний Комитета культуры по качественному и своевременному исполнению документов: отчетов, планов, другой документации.	10			
4.	Соблюдение сроков, обеспечение достоверности и порядка представления: планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения; бюджетной, статистической и иной отчетности	10			
5.	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда и обучения, выполнение правил и норм техники безопасности	2			
6.	Качество и результативность учебно-воспитательного процесса	10			
7.	Уровень содержания и эстетического оформления учебного заведения	5			
8.	Использование современных образовательных технологий	5			
9.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность	5			

	образовательного процесса, содержание движимого и недвижимого имущества.				
10	Эффективность реализуемой кадровой политики, укомплектованность штатов; отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	10			
11	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	5			
12	Участие в целевых программах, грантовой деятельности. Привлечение денежных средств из других источников	5			
13	Проведение мероприятий по оптимизации неэффективных расходов	5			
14	Привлечение средств от приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работникам	5			
15	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма работников	3			
16	Качество выполнения ремонтных работ, подготовка учебного заведения к новому учебному году	5			



**Оценка деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБУ ДО «ДШИ» г.Шилка для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ.**

п/п	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов	Оценка в баллах заполняется работником	Оценка в баллах заполняется работодателем	Оценка комиссии
1.	Высокое качество профессиональной деятельности	Разработка локальных актов учреждения	10			
		.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10			
		1.1.3. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения( Родительский комитет, Педагогический Совет, работа аттестационной комиссии, общее собрание трудового коллектива	5			
		Создание условий для обобщения и Распространения опыта Работы педагогических работников (количество методических мероприятий)	5			
		1.1.5. Организация работы с педагогическими Работниками (наставничество, Повышение квалификации, Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, развитие педагогического творчества)	5			
		1.1.6. Оптимизация управленческой деятельности (внедрение электронного документооборота, формирование электронной базы)	5			

2	1.2. Коммуникативная компетентность	1.2.2. Большой объем работы с документацией	<b>10</b>			
3	2.1. Методический потенциал	Оказание методической помощи преподавателям при составлении программ	<b>5</b>			
		Организация и проведение заседаний Педагогического Совета	<b>5</b>			
	2.2. Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении	2.2.2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях различного уровня	<b>10</b>			
		2.2.4. Сохранность контингента учащихся	<b>10</b>			
	Исполнительская дисциплина:	выполнение плана деятельности учреждения, должностных инструкций,	<b>5</b>			
		исполнение приказов директора, устных и письменных распоряжений	<b>5</b>			
		своевременная сдача отчетов, запрашиваемой со стороны администрации и комитета культуры, нарушения правил ВТР, Устава и других локальных актов учреждения)	<b>10</b>			

**Критерии качества и эффективности работы Художественного персонала  
МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Шилка**

ФИО работника:






Должность: Худ. рук. Анс. «Силькари»

Месяц:

№ п/п	Критерии оценки	Оценка по положению	Само-оценка	Оценка рук-ля	Итоговая оценка
1.	- качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок.)	5			
2.	- полнота выполнения планов за месяц	5			
3.	- качественная организация и проведение мероприятий, праздников, систематическое проведение кружков (формирований)	10			
4.	- сотрудничество и партнерство с разными учреждениями ( д/с, школа, ФАП и тд)	5			
5.	- разработка нормативно-правовых документов, состояние и оценка нормативной документации, наличие журналов учета и планов работы по направлениям	5			
6.	Повышение квалификации (курсы, семинары, мастер-классы)	5			
7.	Обновление репертуара, подбор и запись фонограмм, постановка новых номеров, разработка сценариев	5			
8.	- результативное личное участие в семинарах, конференциях, фестивалях, презентациях (выступление, подготовка программы, вопроса)	5			
9.	- наличие значимых результатов (авторские разработки, публикации, проекты, положения, сценарии), разработка афиш, рекламы, печатной продукции	5			
10.	Работа с сайтом, интернет- ресурсами с целью информирования пользователей об оказании муниципальных услуг	5			
11.	- выезды в учреждения культуры с целью оказания методической, технической, творческой помощи	10			
12.	Участие работника в стационарных и выездных мероприятиях (концерты, фестивали, праздники сел и тд.)	10			
13.	Наличие у работника клубного формирования, творческого самодейтельного коллектива	5			
14.	Своевременное составление и сдача отчетов	5			
15.	Исполнительская дисциплина работника:  выполнение плана деятельности учреждения, должностных инструкций,  исполнение приказов директора, устных и письменных распоряжений <hr/> своевременная сдача отчетов, запрашиваемой со стороны администрации и комитета культуры, нарушения правил ВТР, Устава и других локальных актов - наличие дипломов, грамот, благодарностей ( за оцениваемый период)	5 5 5 10			
16.					

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

по утверждению Положения об оплате труда работников МБУ  
ДО «ДШИ» г.Шилка

Должность	Подпись	Фамилия инициалы	Дата
Заместитель руководителя администрации муниципального района "Шилкинский район"		Боярская Е.А.	03.12.2021г.
Юридический отдел Администрации МР «Шилкинский район»		Иванов Д.А.	03.12.2021г.
Председатель Комитета по финансам Администрации МР «Шилкинский район»		Конакова Е.А.	03.12.2021г.
Начальник контрольно-ревизионного отдела Администрации МР «Шилкинский район»		Наседкина О.А.	с замечаниями
Председатель комитета культуры Администрации МР «Шилкинский район»		Тырышкина С.И.	

п. 4.5.2. Зарплата, начисляемая членам трудового коллектива,  
(т.е. карьерная работа осуществляется с учетом мер поддержки  
и карьерной политики)

п. 5.16. Зарплата ремонтников, каменщиков, аварийных