


СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела культуры,
 А.Н. Носов

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУ ДО ДШИ г.Зей
от 01.09.2020 № 72-о/д



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г.Зей»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ Г. ЗЕИ»**

П Р И К А З

01.09.2020

72 -о/д

г. Зея

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств г.Зеи»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Зеи» в новой редакции с 01.09.2020 г.

2. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Зеи», утвержденное приказом № 44-о\д от 02.04.2018 г. считать утратившим силу с 01.09.2020 г.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Г.П.Дорощенко

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (далее - Учреждение), подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 01.12.2014 года № 408 - ФЗ), постановлением администрации города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи»), постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015 № 992 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», Примерным положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи», утвержденного приказом отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи от 09.06.2015 № 26 –од, приказом от 19.03.2018 №15 – од «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи», утвержденное приказом отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи от 09.06.2015 №26 – од»

и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

1) реализации Плана мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013 - 2018 годы (в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688), утвержденного постановлением администрации города Зеи от 16.01.2013 № 3-р;

2) условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

6) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

8) мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения;

9) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников являются:

1) установление соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

3) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников осуществляется учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание ими муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением в соответствии с данным Положением и отражается в трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Процентное соотношение должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу в общем фонде оплаты труда работников учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу указан в приложении № 1 к данному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете и бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников подведомственных учреждений в пределах указанных ассигнований.

1.10. 1.10. Руководитель учреждения вправе осуществлять перераспределение средств (по согласованию с Учредителем), предназначенных на оплату труда педагогических работников учреждения, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и иных категорий работников, стремясь к достижению доли условно - постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не ниже 60 %.

1.11. Руководитель учреждения обеспечивает работникам:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 9 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 01.12.2014 № 408 -ФЗ), в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

2) заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 18 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135);

3) включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных педагогическим работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.13. В соответствии с Примерным положением учреждение разрабатывает самостоятельно Положение об оплате труда работников учреждения по согласованию с Учредителем, которое является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющихся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (далее – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России в том числе:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

в) по должностям работников образования от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г. № 1601н);

2.2. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

2.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.4. Штатное расписание (тарификационный список) утверждается руководителем учреждения ежегодно распорядительным актом по согласованию с Учредителем и, включают в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименования должностей специалистов и иных служащих, включаемых в штатные расписания (тарификационные списки) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям специалистов и иных служащих, указанным в квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и иных служащих (КС), а наименования профессий рабочих, включаемых в штатные расписания и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональным стандартам.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок, заработной платы работников, в том числе фиксированного размера оплаты труда педагогических работников, должно осуществляться исходя из более полного учета сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально - квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных Минздравсоцразвития России;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с типовыми нормами труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

Рекомендуемый порядок установления работникам учреждений размеров окладов, ставок заработной платы, фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников путем отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России, приведен в приложении № 2 к Примерному положению.

3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты, осуществляемые работникам учреждений, устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренного в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется в повышенном размере, устанавливаемой в процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой ими должности (профессии) и выполняемой трудовой функции.

3.4. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных соглашением, коллективным договором, локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) повышенная оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляемая в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения, трудовым договором и с учетом обеспеченности учреждения средствами на оплату труда.

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

3.6. Работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться:

- доплата, работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 30 процентов оклада (ставки);

- дополнительные выплаты за классное руководство, проверку тетрадей по предметам, за руководство отделением по виду искусства и профилю учебных дисциплин и другие виды дополнительной работы, устанавливаемые в процентном отношении к фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников устанавливается в приложении №9 к данному положению.

3.7. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты, путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных

местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

- а) районный коэффициент – в размере 1,7 заработной платы работника;
- б) надбавка за стаж работы - в размере до 50 процентов заработной платы работника.

Начисление к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

3.8. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам, фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников за фактически отработанное работником время.

3.9. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного бюджета на оплату труда работников учреждения на соответствующий календарный год.

4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к положению, утвержденному постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

Указанные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения и его заместителя) устанавливаются и выплачиваются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда работников МБУ ДО ДШИ г.Зеи, установленном приложением №6 к данному положению.

Показатели и критерии эффективности работы учреждения и основной категории персонала разработаны в соответствии с приложением № 3 к данному Положению.

Для достижения показателей эффективности деятельности учреждений, руководитель самостоятельно разрабатывает и утверждает по согласованию с Учредителем критерии оценки результатов работы работников.

Предусматриваемые учреждением в Положениях об оплате труда формализованные критерии эффективности работы основной категории персонала, рекомендуется разрабатывать с соблюдением следующих принципов их установления:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат.

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставку заработной платы может быть установлена процентная надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы), в соответствии с приложениями №7, №8 к данному положению.

4.5. В рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется применение к фиксированному размеру оплаты труда педагогических работников учреждений, повышающих коэффициентов, устанавливаемых в следующих рекомендуемых размерах и порядке:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20-0,30;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10-0,15.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера фиксированного размера оплаты труда работника на повышающий коэффициент, который не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы рекомендуется осуществлять начисление повышающего коэффициента к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической нагрузки.

Право на изменение фиксированного размера оплаты труда и изменение размера выплаты по повышающему коэффициенту в связи с присвоением квалификационной категории возникает у педагогического работника в сроки, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Примерного положения.

Установление и начисление педагогическим работникам учреждений выплаты по указанным повышающим коэффициентам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя образовательного учреждения.

4.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Положения, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.7. Средства на выплату по повышающим коэффициентам, предусмотренным в пункте 4.5. настоящего Положения, учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения на соответствующий календарный год в объеме средств на стимулирующие выплаты.

4.8. По итогам работы за месяц рекомендуется осуществлять премирование работников за выполнение работ, предусмотренных их должностной инструкцией, квалификационной характеристикой (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

Рекомендуется при установлении ежемесячной премии конкретному работнику, при снижении установленного ее размера, либо лишения ее полностью относить следующие критерии оценки выполняемых ими работ в учетном месяце:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения;

- низкая результативность в работе;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работникам учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячную процентную

надбавку (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 4 к настоящему Положению, а также их размеры, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.10. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, год), может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере. Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяются положением, которое утверждается распорядительным актом руководителя учреждения, согласованного с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации). Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации) учреждения.

4.11. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам учреждения пунктами 4.8. настоящего Положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкая результативность и эффективность труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

4.12. В случаях, если фиксированный размер оплаты труда педагогических работников учреждения зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.13. Показатели и критерии эффективности работы, в соответствии с которыми работникам учреждений осуществляются выплаты стимулирующего характера, отражаются в их трудовых договорах с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения города Зеи при введении эффективного контракта, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 10.12.2013 № 1979.

4.14. В целях обеспечения стабильности кадрового состава учреждений к окладу (должностному окладу), ставке может устанавливаться ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) педагогическим работникам, библиотекарям учреждения в рекомендуемых размерах:

Стаж работы в учреждениях культуры и искусства	Размер ежемесячной надбавки, % к окладу (ставке)
от 1 года до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 15 лет включительно	15
свыше 15 лет	20

В общий стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, независимо от перерывов в работе рекомендуется включать:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время работы в органах государственной власти (органах местного самоуправления города);
- время работы на соответствующих должностях в учреждениях и организациях, на отдельных должностях руководителей и специалистов в органах(структурных подразделениях) местного самоуправления города Зеи, опыт и знания работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- время военной службы граждан;
- время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждении.

5. Иные вопросы оплаты труда

5. В настоящий раздел включены особенности оплаты труда педагогических работников учреждения.

При установлении оплаты труда работников в учреждениях следует учитывать следующее:

5.1.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из фиксированного его размера в том числе:

а) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю.

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается локальным актом учреждения, разработанным в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденного 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».

Продолжительность педагогической нагрузки педагогического работника конкретизируется в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях (эффективных контрактах)).

5.2. Случаи, размеры и порядок оказания работникам учреждения материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

5.2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5.2.3. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников, или в коллективном договоре.

5.2.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - распорядительным актом Учредителя.

5.2.5. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам (один раз в год) могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 1000 рублей;

2) при объявлении благодарности - 500 рублей; награждении почетной грамотой - 1000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации - 500 рублей.

Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в примерных положениях об оплате труда (положениях об оплате труда) работников, утверждаемых руководителями структурных подразделений администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителя учреждений;

4) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-

летием, 70-летием, 75-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

5.2.6. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.2.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителю устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением администрации города Зеи от 28.05.2013 г. № 797 «Об утверждении формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

6.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения и его заместителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего положения.

6.5. В соответствии с постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

6.5.1. Премия по итогам работы за месяц или квартал, год устанавливается руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 5 к настоящему положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя учреждения и его заместителя рекомендуется предусматривать рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета роста заработной платы в связи с её индексацией в соответствии с решением Зейского городского Совета народных депутатов), а также достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей средней заработной платы работников в отдельных отраслях экономики (по Указам Президента Российской Федерации).

6.5.2. В целях поощрения руководителя учреждения и его заместителю учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в приложении №5.

6.5.3. По итогам работы за квартал (год) руководителю учреждения и его заместителю осуществляется единовременная премия за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю учреждения и его заместителю как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) руководителя учреждения.

6.5.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий) руководителю муниципального учреждения устанавливается руководителем структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится муниципальное учреждение, по согласованию с главой города при наличии:

письменного поручения главы администрации города, его заместителей, руководителей структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное учреждение о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

6.5.5. Руководителю учреждения за наличие у него ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства рекомендуется устанавливать к должностному окладу, ставке заработной платы ежемесячную

процентную надбавку (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении к настоящему положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 4 к настоящему положению, а также их размеры, принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Выплата указанной надбавки руководителю учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего положения

6.6. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей соответствующих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3. При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения, структурные подразделения администрации города должны исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

6.7. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Условия оплаты труда указанного работника устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждений.

6.8. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального образовательного бюджетного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренных в пункте 6.6. 6.7. настоящего положения, в течение всего календарного года Учредитель ежеквартально осуществляет анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

6.9. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя учреждения выплачивается в порядке и размерах, предусмотренных в разделе «Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера» настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

6.10. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда в порядке и размерах в соответствии с разделом «Иные выплаты» настоящего положения.

6.11. При расчете составных частей заработной платы заместителя руководителя учреждения и соблюдения установленного предельного соотношения размера заработной платы к средней заработной плате работников учреждения применяется порядок расчета, применяемый для руководителей учреждений постановлением администрации города Зеи от 09.10.2013 № 1507 «Об утверждении порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Зеи при заключении трудового договора».

6.12. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя может осуществляться по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

6.13. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается:
руководителю учреждения - Учредителем;
заместителю руководителя учреждения - руководителем этого учреждения.

7. Заключительные положения

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения:

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах средств бюджетных субсидий и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, которые образуют единый фонд оплаты труда работников учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год рекомендуется предусматривать средства (включая средства на оплату труда руководителя учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на выплаты компенсационного характера;

- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, - в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, - в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

7.2. При формировании фонда оплаты труда руководителю учреждения рекомендуется устанавливать соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

При этом 50 % фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда (интенсивность и качество выполняемых работ, сложность труда).

7.3. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. При разработке учреждением Положения об оплате труда работников рекомендуется в его содержание включать (в форме приложений):

а) перечень работников, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, с учетом особенностей его формирования, предусмотренного настоящим Примерным положением;

б) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, относимых к основному персоналу учреждения (с разбивкой по категориям их деятельности);

в) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) и размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) по всем наименованиям должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренных штатными расписаниями подведомственного учреждения, с отнесением их к соответствующим профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням, утверждаемых федеральным органом, с учетом рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению;

8. «Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные в приложении № 2 к настоящему Примерному положению, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения».

9. «Размеры окладов (должностных окладов), ставок, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на очередной финансовый год».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств г. Зеи»

Перечень должностей (профессий) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи, относимых к административно – управленческому основному и вспомогательному персоналу

№ п\п	Перечень должностей
	Административно-управленческий персонал
	Директор
	Заместитель директора по учебно - воспитательной работе
	Основной персонал
	Преподаватель
	Концертмейстер
	Вспомогательный персонал
	Библиотекарь
	Заведующий хозяйством
	Швея
	Секретарь руководителя

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств» города Зеи

**Рекомендуемый порядок определения
размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи», подведомственного отделу культуры,
архивного дела администрации города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 1, 2 и 3 разрядам:	
1 разряд ЕТКС	4280
2 разряд ЕТКС	
3 разряд ЕТКС	4364
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).	
	4444

Профессиональная квалификационная группа	
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 4 и 5 разрядам:	
4 разряд ЕТКС	
<i>швея</i>	4594
5 разряд ЕТКС	4694
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 6 и 7 разрядам:	
6 разряд ЕТКС	4794
7 разряд ЕТКС	4944
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 8 разряду:	
	5094
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.***	
	5276***
***устанавливаются работникам, работа которых в соответствии с ЕТКС по сложности выполняемых ими работ тарифицируются не ниже 6 разряда.	
Общепромышленные должности служащих	
Профессиональная квалификационная группа	
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4364
2 квалификационный уровень	4403
Профессиональная квалификационная группа	

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
секретарь руководителя	4615
2 квалификационный уровень	
заведующий хозяйством	4735
3 квалификационный уровень	5035
4 квалификационный уровень	5335
5 квалификационный уровень	5835
Профессиональная квалификационная группа	
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	5200
2 квалификационный уровень	5520
3 квалификационный уровень	5800
4 квалификационный уровень	6400
5 квалификационный уровень	6580
Профессиональная квалификационная группа	
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6600
2 квалификационный уровень	7274
3 квалификационный уровень	7694
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	5975
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	6550
**размеры окладов приведены для педагогических работников, без учёта присвоенной квалификационной категории.	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа	
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	
без квалификационной категории	4758

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» города Зеи

**Примерный перечень
Целевых показателей и критериев эффективности деятельности
руководителя, заместителя и основной категории работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи», подведомственного отделу культуры,
архивного дела администрации города Зеи**

1. Примерные целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование показателей	Процент соотношения	Периоды оценки
1.	2.	3	4
1.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание образовательных услуг (выполнение работ), выполнение функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания) (в процентах)	100	1 раз в квартал
2.	Удовлетворенность граждан (юридических лиц) качеством предоставления образовательных услуг (работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания) (процентов)	100	Ежемесячно
3.	Достижение (в том числе в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013-2018 годы, «дорожными картами») соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Амурской области (процентов)	100	Ежемесячно

4.	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей)	100 % выполнение плана	1 раз в квартал
5.	Соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)	Соответствие действующему законодательству, отсутствие нарушений	Ежемесячно

2. Примерные показатели эффективности деятельности заместителя по учебно-воспитательной работе МБУ ДО ДШИ г.Зеи:

№ п/п	Наименование показателей
1.	2.
1.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения
2.	Организация реализации в полном объеме учебных планов образовательных программ дополнительного образования детей (общеразвивающих и предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств)
3.	Организация участия учащихся в конкурсах, фестивалях различного уровня
4.	Уровень удовлетворенности граждан (юридических лиц) качеством предоставления муниципальных услуг (работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения
5.	Контроль за качеством образовательных программ по оказанию платных услуг
6.	Организация системы по повышению профессионального мастерства преподавателей
7.	Соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)

3. Примерные показатели эффективности деятельности учреждений и основной категории работников учреждения:

- 1) выполнение муниципального задания по подготовке обучающихся;
 - 2) выполнение лицензионных требований;
 - 3) выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов;
 - 4) доля обучающихся посещающих учебные занятия в полном объеме, согласно расписанию занятий (не менее 90%);
 - 5) доля лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся в учреждении (не более 5%);
 - 6) разработка образовательных программ, видеоматериалов для работы с одаренными детьми (не менее 1-ой в год);
 - 7) доля педагогического состава образовательного учреждения, имеющего профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин, и систематически повышающего свою квалификацию (не менее 90%);
 - 8) проведение творческих мероприятий с привлечением детей на базе учреждения, общеобразовательных учреждений (не менее 3 мероприятий в квартал);
 - 9) обобщение и распространение передового опыта работы по направлению деятельности учреждения.
-

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств» города Зеи

**Рекомендуемые размеры
надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам, устанавливаемых за
ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и (или)
ведомственные знаки отличия в сфере культуры и искусства работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»**

Наименование ученой степени, почетного звания Российской Федерации, иных почетных званий	Рекомендуемый размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, %
Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	15
Почетные звания «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры»	15
Почетные звания Амурской области	10
Доктор педагогических наук	20
Кандидат педагогических наук	15

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»
(утверждено приказом МБУ ДО ДШИ
г.Зеи от .01.09.2020№ 72-о\д)

**Целевые показатели эффективной деятельности руководителя,
заместителя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» для
установления размера и выплаты ежемесячной премии**

**Целевые показатели эффективной деятельности руководителя
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи» для установления размера и выплаты
ежемесячной премии**

№/п	Наименование показателя	% премии	Периоды установления выплаты
1.	Количество обучающихся не менее 280	18 % + 1% за каждые 10 свыше 300	При наличии количественного показателя
2.	Количество детей – инвалидов, детей с ОВЗ до 10 человек	16 %	При наличии количественного показателя
3.	Сумма платных услуг свыше 50 000 рублей	18 % +1 % за каждые 10 000 свыше 50 000	1 раз в год
4.	Выполнение образовательной организацией муниципального задания на оказание образовательных услуг (выполнение работ)	16 %	1 раз в год
5.	Отсутствие обоснованных жалоб	16 %	Ежемесячно
6.	Отсутствие обоснованных нарушений по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	16 %	Ежемесячно

**1. Целевые показатели эффективной деятельности заместителя
руководителя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» для
установления размера и выплаты ежемесячной премии**

№/п	Наименование показателя	% премии	Периоды установления выплаты
1.	Количество обучающихся не менее 280	17 % + 1% за каждые 10 свыше 300	При наличии количественного показателя
2.	Количество детей – инвалидов, детей с ОВЗ до 10 человек	17 %	При наличии количественного показателя
3.	Сумма платных услуг свыше 50 000 рублей	16 % +1 % за каждые 10 000 свыше 50 000	1 раз в год
4.	Выполнение образовательной организацией муниципального задания на оказание образовательных услуг (выполнение работ)	16 %	1 раз в год
5.	Отсутствие обоснованных жалоб	16 %	Ежемесячно
6.	Отсутствие обоснованных нарушений по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	16 %	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (утверждено приказом МБУ ДО ДШИ г. Зеи от 01.09.2020 г № 72-о\д

Положение о порядке распределения стимулирующего фонда педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи»

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июня 2012 г. N 504 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей», Приказом министерства образования и науки области от 04.03.2008 № 624/1 «О внедрении комплексного проекта модернизации образования Амурской области», Приказом министерства образования и науки Амурской области от 21.04.2008 № 1189, постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 «О совершенствовании системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета города Зеи», постановлением администрации города Зеи от 19.03.2018 №15 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детская школа искусств г. Зеи».

Положение определяет порядок материального стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (далее – Учреждения), реализующих дополнительные общеразвивающие и предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств (далее – работники), при условии, что они:

- достигают позитивных результатов в педагогической деятельности;
- проявляют активность и инициативу в поддержке и создании условий для развития личности обучающихся;
- активно участвуют в методической и организационно-педагогической деятельности школы;
- ответственно участвуют в процедурах управления качеством образования в общеобразовательном учреждении.

1.2. Видом материального стимулирования работников являются ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы педагогической деятельности за определенный период (полугодие учебного года).

1.3. Стимулирующие ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются из наличия стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности, а так же за результативную организационно-педагогическую деятельность и работу по повышению профессионального мастерства в соответствии с установленными критериями (Приложение к Положению о распределении стимулирующего фонда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Зеи»).

1.4. Критерии стимулирующих выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно и могут меняться в зависимости от приоритетных задач, направлений работы в учебном году. Изменения в критерии разрабатываются и утверждаются экспертной группой по оценке качества педагогической деятельности (далее – экспертная группа).

1.5. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится ежемесячно. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается преподавателю в абсолютной сумме и выплачивается в течение следующего периода в виде равных по размеру ежемесячных выплат. При увольнении работника назначенная ему стимулирующая надбавка выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

1.6. Установленная сумма ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачивается педагогическим работникам ежемесячно с сентября по июнь. В июне-августе размер ежемесячной выплаты рассчитывается пропорционально отработанным дням от установленной в данный период суммы. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ учитываются при расчете отпускных.

1.7. Для оценки интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ педагогической деятельности создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, Методического совета, совета трудового коллектива. Состав группы не может быть менее 5 человек.

1.8. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по решению экспертной группы.

1.9. Ориентируясь на предлагаемые критерии, показатели и индикаторы, работник заполняет лист экспертной оценки (самооценки) на основе достижений своих учеников (и) или формирует персональное портфолио – свидетельство его методической и организационной деятельности, образовательных достижений учащихся, полученных в результате его профессиональной педагогической деятельности. Не менее чем за неделю до заседания в экспертную группу передаются все необходимые для оценивания деятельности материалы: работники передают портфолио результатов и (или) листы экспертной оценки (самооценки) педагогической деятельности, члены администрации – необходимую информацию (см. Приложение к Положению о распределении стимулирующего фонда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Зеи»). Члены экспертной группы изучают полученные материалы и фиксируют свое заключение в листе экспертной оценки (самооценки) педагога с помощью балльной шкалы.

1.10. Каждый педагогический работник оценивается по всем критериям, определенным для его категории. По каждому модулю критериев баллы суммируются. Итоговые баллы модулей суммируются для определения конечного балла, который далее переводится в денежный эквивалент.

1.11. Размер денежного эквивалента одного балла определяется экспертной группой Учреждения, исходя из размеров стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.12. На основании решения экспертной группы Учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части ФОТ (выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), с которым знакомятся все заинтересованные стороны.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о порядке распределения стимулирующего фонда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи»

Критерии оценки результативность и качество работы педагогических работников

Блок I. Образовательная и организационно-педагогическая деятельность					
Критерий	Индикатор, основание	Категория педагогов	Ответственный за предоставление информации	Шкала	итог
1.1. Уroveň обучаемости учащихся (успеваемость на хорошо и отлично) по предмету	Результаты промежуточной и итоговой аттестации (по четвертям)	преподаватели	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл – 70% и выше по предмету	
1.2. Уroveň учебных достижений учащихся (по результатам выпускных экзаменов на хорошо и отлично)	Результаты выпускных экзаменов	преподаватели	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл – 100% успеваемость	
1.3. Участие обучающихся в заочных предметных и творческих конкурсах, фестивалях, олимпиадах, форумах, интернет-проектах (публикование работ, дипломы, сертификаты)	Реестр участников	преподаватели	Заместители директора по УВР	По 1 баллу за каждый конкурс и каждого участника (максимально- 10 баллов)	
1.4. Качественная планомерная работа по созданию и развитию предметного (специализированного) кабинета, ремонт инструмента, обновление, наполнение методического материала таблиц, видеотек	Смотр кабинетов, наличие материалов (по четвертям)	преподаватели	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл	
1.5. Эффективное участие в работе рабочих групп, экспертных групп, и т.п.	Представление руководителей, портфолио	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР, Заведующие отделами	1 балл	

1.6.Участие в составлении школьной нормативно-правовой и аналитической документации, разработка положений по конкурсам, фестивалям, олимпиадам	Представление директора, заместителя директора	преподаватели	Заместители директора по УВР	1 балл	
1.7.Создание и обновление тематических стендов	Представление директора, заместителя директора 1 раз в четверть	преподаватели	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл	
1.8.Наставничество над молодыми специалистами по приказу директора	Представление директора, заместителя директора	преподаватели	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл	
1.9.Участие в поддержке школьного сайта.	Материалы сайта, информация руководителя сайта	Все педагогические работники и специалисты	Директор Заместитель директора по УВР	до 2 баллов развернутый – 2 балла информационный -1 балл	
1.10.Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчетов, анализов работы и т.д.).	Справки, таблицы контроля 1 раз в четверть	преподаватели	Заместители директора по УВР	1 балл	
1.11.Качественное ведение необходимой документации (журналы, личные дела и др.) раз в месяц	Справки, таблицы контроля	преподаватели	Заместитель директора по УВР	1балл – единичные негрубые замечания 2балла – высокий уровень, отсутствие замечаний	
1.12.Качественное ведение и своевременное заполнение паспорта творческого коллектива	Справки, таблицы Обновление репертуара	преподаватели	Заместители директора по УВР	1 балл в раз год	
1.13.Ведение документации по работе производственных совещаний, педагогических советов, заседание отделов, заседание комиссий	протоколы	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР	1 балл за месяц до 2 баллов	
1.14. За совмещение	Школьная ведомость	Преподаватели	Заместитель директора по	1 балл индивидуальное	

			УВР	занятие, 2 балла групповые	
1.15. Ведение электронного дневника	1 раз в месяц	Преподаватели	Администратор дневника	3 балла индивидуальное занятие, 2 балла групповые	
Блок II. Воспитательная работа					
Критерий	Индикатор, основание	Категория педагогов	Ответственный за предоставление информации	Шкала	
2.1. Организация и привлечение обучающихся в роли ведущих на конкурсах и концертах	Результаты проведения мероприятий, портфолио	Педагогические работники специалисты	Заместитель директора по УВР	до 2 баллов	
2.2. Результативность работы по подготовке «материала» к мероприятиям и технического сопровождения концертов и конкурсов (видео запись, мультимедиа и др.)	Результаты проведения мероприятий,	Педагогические работники специалисты	Заместитель директора по УВР	1-2 балла	
2.3. Организация занятости учащихся (включая детей «группы риска») в каникулярный период	отчёты	Классные руководители	Заместитель директора по ВР	1 балл	
2.4. Организация и ведение классного сайта, сайта коллектива	сайт	Классные руководители	Директор Заместитель директора по УВР	1 балл (по количеству)	
2.5. Качественная организация работы с родителями. (Взаимодействие с родителями обучающихся по вопросам организации, реализации и результативности образовательной деятельности детей, своевременно доведение до родителей соответствующей информации). Проведение (посещение) родительских собраний, участие в мероприятиях для родителей, проведение индивидуальных консультаций. Организация участия родителей в жизни класса- ежемесячно)	Частота проведения (посещения) собраний, инд. бесед с родителями. Участие родителей во внеклассных мероприятиях. Использование информационных систем управления деятельностью в общении с родителями	Классные руководители	Директор Заместитель директора по УВР	2 балла	
2.6. Проведение классных отчетных концертов для родителей 2 раза в год,	План работы с родителями, отчет	Классные руководители	Директор Заместитель директора по	до 5 баллов 2 балла –	

классные концерты, театрализованные концерты, проведение мероприятий в крупной форме.			УВР	классный отчет концерт 3 балла – отчетный концерт со сценарием 4 балла мультимедиа 5 - театрализованный	
2.7.Создание и реализация проектов социальной и воспитывающей направленности. Участие учащихся в проектной деятельности	Проекты, благодарности, справки	Классные руководители	Директор Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл	
2.8..Организация работы по созданию и ведению индивидуальных портфолио учащихся класса.	Портфолио учащихся	Классные руководители	Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл – за одного ученика (май)	
2.9. Работа с детьми группы риска	Журналы	Преподаватели	Заместитель директора по УВР	2 балла	
Блок III. Работа по повышению профессионального мастерства					
Критерий	Индикатор, основание	Категория педагогов	Ответственный за предоставление информации	Шкала	
3.1.Презентация работы по самообразованию, методических находок, собственного педагогического опыта, выступления по плану МО, школы и других уровней (очное, заочное)	Информация руководителя МО, портфолио, презентация	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР	1 балл – заседание отдела (очное) 2 балла – пед.совет (очное) 3 балла – зональное, муниципальное (очное) 4 балла – областной (очное) 1 балл (заочное)	
3.2.Работа по снятию нотного текста с фонограмм, расписыванию партий и партитур, аранжировка музыкальных произведений, проверка контрольных	Представление преподавателя	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР	1 балл за каждую работу	

работ, заданий для олимпиад, пополнение библиотек, запись на концерте, запись фонограмм					
3.3. Адаптация, внедрение программ по направлениям	Программа портфолио	Преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	2 балла	
3.4. Заочное участие в педагогических и творческих конкурсах различного уровня, тестирование, олимпиады, конкурсы (не более трех)	Портфолио, материалы выступлений, справки, отчеты заведующих отделами	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл – областной 2 балла – российский 3 балла - международный	
3.5. Организация и ведение инновационной деятельности, участие в экспериментальной работе (официально заявленной)	портфолио, аналитические материалы	преподаватели	Директор Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	1 балл – участие 2 балла – организация и участие	
3.6. Систематическое посещение уроков и мероприятий коллег и их анализ (рецензия, отчет-анализ в письменном виде)	Карты посещений (раз в четверть)	Педагогические работники	Директор Заместитель директора по УВР Заведующие отделами	Максимально – 2 балла (с рецензией) Анализ урока – 1 балл	
3.7. Публикация методических материалов на педагогических сайтах и в педагогических изданиях (заочно)	Наличие публикации раз в месяц	Педагогические работники	Директор Зам. директора по УВР	до 2 баллов	
4. Представление жизни школы на страницах городской и областных газет, соц.сетях	Наличие публикации	Педагогически работники	Директор Заместитель директора по УВР	до 2 баллов	
4.1. Обучение на дистанционных курсах (вебернары, курсы повышения квалификации, переподготовка)	Наличие сертификата	Педагогически работники	Директор Заместитель директора по УВР	вебернары 1 раз в месяц 3 балла курсы повышения – 4 балла переподготовка – 6 баллов	
4.2. Участие в составе жюри		Преподаватели		1 балл	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (утверждено приказом МБУ ДО ДШИ г. Зеи от 01.09.2020 №72-о/д)

Положение

о ежемесячных выплатах за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы

1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 (приложение № 2), работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) могут быть установлены ежемесячные надбавки, выплаты и премии.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в % от оклада):

– заведующему хозяйством (за работу в двухсменном режиме, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, выполнение требований Роспотребнадзора, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, эффективную работу с родителями и педагогами по подготовке Учреждения к новому учебному году, ответственное отношение к хранению оборудования, обеспечение его работоспособности) – до 15%;

– библиотекарю (за организацию работы медиацентра, работы обучающихся с интернет-ресурсами) - до 15%;

– секретарю руководителя, (за увеличение объема работ, не предусмотренных должностными обязанностями, взаимоподмену, прием гостей, курьерскую работу и др.) – до 40%;

– швее (за увеличение объема работ, не предусмотренных должностными обязанностями) – до 50%;

3. Надбавки за качество выполняемых работ (в % от оклада):

– заведующему хозяйством (за качественную и своевременную организацию документооборота, качественную организацию труда педагогических работников, организацию эффективной работы по материально-техническому

обеспечению учебно-воспитательного процесса, учету материальных ценностей, качественную организацию работы технического персонала, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ) – до 30%;

– библиотекарю (за качественную информационно-библиографическую поддержку учебно-воспитательного процесса, обеспечение высокой читательской активности обучающихся) – до 25%;

– секретарю руководителя (за высокое качество ведения документации) – до 10%;

– швее(за качественное изготовление костюмов) – до 30%.

4. Премияльные выплаты по итогам работы (в % от оклада):

– заведующему хозяйством – до 50%;

– библиотекарю – до 15%;

– секретарю руководителя – до 40%;

– швее-до50%.

5. Надбавки и выплаты могут быть уменьшены или сняты по следующим основаниям:

– невыполнение критериев, служащих основанием для установления надбавки);

– нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

– нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

– нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

– нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

– обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;

– детский травматизм по вине работника;

– несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой;

– невыполнение отдельных заданий и поручений руководителя, заместителя руководителя;

– низкая результативность в работе;

– халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

– пассивность при участии в жизнедеятельности учреждения.

6. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7. Установление, уменьшение, снятие и начисление работникам Учреждения ежемесячных надбавок, выплат и премий осуществляется на

основании распорядительного акта руководителя Учреждения, которым определяются конкретные размеры указанных выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»
(утверждено приказом МБУ ДО ДШИ г.
Зеи от 01.09.2020 г. № 72-о\д)

**Положение
о единовременных премиях и поощрениях работников по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»**

1.1. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (далее – Учреждения) за:

- результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- результативное участие в профессиональных конкурсах;
- проведение мероприятий, формирующих имидж школы;
- организацию и качественное проведение воспитательных мероприятий на параллель, школу;
- качественное проведение внеклассных мероприятий по предмету (по плану МО, школы);
- награждение Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, губернатора Амурской области, министерства образования и науки Амурской области, грамотами администрации города, отдела образования;
- награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия;
- присвоение государственных и ведомственных званий;

Единовременная премия может выплачиваться

- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- за выполнение срочных и сверхсрочных работ;
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за иные, важные для Учреждения, мероприятия.

1.2. Доля премиальной части фонда оплаты труда, направляемая на единовременные премии и поощрения, составляет не менее 5% от всего стимулирующего фонда.

1.3. Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за месяц на основании представления заместителей директора.

1.4. Выплаты премий по итогам работы, осуществляются в пределах стимулирующего фонда и (или) фонда экономии оплаты труда и закрепляются распорядительным актом Учреждения.

Стимулирующие ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения за следующие достижения:

- за сложность и напряженность – до 2000руб.(определяется по нагрузке: свыше 27 часов – до 35 часов включительно -1000 руб., от 36 часов до 44 часов включительно- 1500 руб., от 45 часов и выше – 2000 руб.)

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения:

а) за сохранность контингента учащихся (определяется 2 раза в год: за периоды: с января по май (в мае) и с июня по декабрь (в декабре)) – 1000 рублей;

б) за подготовку учащихся в средние специальные учебные заведения культуры и искусства по профилю, согласно перечню предметов вступительных испытаний – 1500 рублей за 1 поступившего ученика (в первой четверти, при наличии справки из учебного заведения).

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:

а) за подготовку сольных концертов учащихся и преподавателей, концертов творческих коллективов, тематических вечеров, музыкальных спектаклей, гостиных, составление оригинальных сценариев для театрализованных представлений, (концертов), лекций, выставок - до 1500 рублей;

б) за проведение открытых уроков, мастер-классов, олимпиад, конкурсов и фестивалей школьного уровня – до 1000 рублей, городского до 1500 рублей, областного и зонального – до 2000 рублей, международного до 2500 рублей;

в) за концертную деятельность – 1 номер – 300 рублей;

в) за организацию участия творческого коллектива в конкурсах и фестивалях (руководителю, по факту проведения, но не более двух раз в год) до 1500 рублей;

г) за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей (не более двух раз в год):

1. Музыкальное отделение (выплата производится преподавателям и концертмейстерам за каждого участника):	
Школьные конкурсы	
1 место	- 500 рублей
2 место	- 400 рублей
3 место	- 300 рублей

<i>Зональный уровень на базе ДШИ</i>	
1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
дипломант	400 рублей
<i>Зонального уровня в других муниципальных образованиях Амурской области:</i>	
1 место	2000 рублей
2 место	1500 рублей
3 место	1000 рублей
дипломант	500 рублей
<i>Муниципального уровня:</i>	
1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
диплом	400 рублей
<i>Областного уровня:</i>	
Гран-при	3500 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	3000 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	2700 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	2400 рублей
Дипломант	2100 рублей
Диплом за участие в конкурсе	2000 рублей
Свидетельство участника	1000 рублей
<i>Регионального уровня:</i>	
Гран-при	4500 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	4000 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	3700 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	3400 рублей
Дипломант	3100 рублей
Диплом за участие в конкурсе	2800 рублей
<i>Российского международного уровня:</i>	
Гран-при	5000 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	4500 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	4100 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	3800 рублей
Дипломант	3700 рублей
Диплом за участие в конкурсе	3500 рублей
2. Хореографическое отделение:	
<i>Школьные конкурсы</i>	
1 место	- 500 рублей
2 место	- 400 рублей
3 место	- 300 рублей
<i>Зональный уровень на базе ДШИ</i>	

1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
дипломант	400 рублей
<i>Зонального уровня в других муниципальных образованиях Амурской области:</i>	
1 место	2000 рублей
2 место	1500 рублей
3 место	1000 рублей
дипломант	500 рублей
<i>Муниципального уровня:</i>	
1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
диплом	400 рублей
<i>Областного уровня:</i>	
Гран-при	3500 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	3000 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	2700 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	2400 рублей
Дипломант	2100 рублей
Диплом за участие в конкурсе	2000 рублей
Свидетельство участника	1000 рублей
<i>Регионального уровня:</i>	
Гран-при	4500 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	4000 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	3700 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	3400 рублей
Дипломант	3100 рублей
Диплом за участие в конкурсе	2800 рублей
<i>Российского, международного уровня:</i>	
Гран-при	5000 рублей
Лауреат 1 степени, 1 место	4500 рублей
Лауреат 2 степени, 2 место	4100 рублей
Лауреат 3 степени, 3 место	3800 рублей
Дипломант	3700 рублей
Диплом за участие в конкурсе	3500 рублей
3. Отделение изобразительного искусства (выплата производится за каждого участника)	
<i>Школьные конкурсы</i>	
1 место	- 500 рублей
2 место	- 400 рублей
3 место	- 300 рублей
<i>Зональный уровень на базе ДШИ</i>	

1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
дипломант	400 рублей
<i>Зонального уровня в других муниципальных образованиях Амурской области:</i>	
1 место	2000 рублей
2 место	1500 рублей
3 место	1000 рублей
дипломант	500 рублей
<i>Муниципального уровня:</i>	
1 место	1000 рублей
2 место	800 рублей
3 место	600 рублей
диплом	400 рублей
<i>Областного уровня:</i>	
Лауреаты (1-3 степеней), лауреат	2500-2000 рублей
Диплом за участие в конкурсе	1000 рублей
<i>Регионального уровня:</i>	
Лауреаты (1-3 степеней), лауреат	3000-2500 рублей
Дипломанты 1-3 степеней, дипломант, 1-3 места, специальные грамоты	2400-2000 рублей
Диплом за участие в конкурсе	1300 рублей
<i>Российского, международного уровня:</i>	
Лауреаты (1-3 степеней), лауреат	3500-3000 рублей
Дипломанты 1-3 степеней, дипломант, 1-3 места, специальные грамоты	2900-2500 рублей
Диплом за участие в конкурсе	2000 рублей

1.5. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год работникам может осуществляться:

а) *выплата единовременного денежного поощрения в связи:*

- с присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации – 5000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой губернатора Амурской области – 5 000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры и архивного дела Амурской области – 3000 рублей.

при награждении Благодарностью Министерства культуры и архивного дела Амурской области – 1000 рублей.

- при награждении Почетной грамотой главы Города – 1 000 рублей;

- при награждении Благодарностью Главы Города – 500 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Главы администрации города Зеи – 1 000 рублей;

- при награждении Благодарностью Главы администрации города Зеи – 500 рублей.

- при награждении Почетной грамотой отдела культуры, архивного дела администрации города – 1000 рублей.

- при награждении Благодарностью отдела культуры, архивного дела администрации города – 500 рублей.

б) *выплата единовременной материальной помощи в связи:*

- с юбилейной датой со дня рождения работника – 3000 рублей;

- увольнением по выходу на пенсию – 6000 рублей;

- регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 2400 рублей;

- в связи с похоронами близких родственников – 6000 рублей;

- утраты личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия – 6000 рублей;

- иных непредвиденных обстоятельств (в т. ч. особой нуждаемости в специальном лечении и восстановлении здоровья и др.) – 6000 рублей.

1.6. По итогам работы за месяц, квартал, год до 10000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (утверждено приказом МБУ ДО ДШИ г. Зеи от 01.09. 2020 № 72- о\д

Положение

о ежемесячных и единовременных выплатах за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи»

1. Преподавателям муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (далее – Учреждения), реализующим дополнительные общеразвивающие и предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств (далее – работники) могут устанавливаться следующие ежемесячные выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом:

а) за классное руководство:

- преподавателям индивидуальной формы обучения – до 1% за одного учащегося;
- преподавателям групповой формы обучения по дисциплинам хореография и изобразительное искусство в зависимости от количества учащихся:
 - до 20 учащихся включительно – 10 %;
 - от 21 до 30 учащихся включительно – 15 %;
 - 31 до 40 учащихся включительно – 20 %;
 - 41 и более учащихся – 25%.

б) за руководство отделением по виду искусства и профилю учебных дисциплин:

- хореографическое отделение – до 20%;
- отделение фортепиано – до 25 %;
- теоретическое отделение – до 25 %;
- отделение изобразительного искусства – до 25 %;
- народное отделение – до 10%.
- отделение струнно-смычковых инструментов – до 10%
- отделение ударно-духовых инструментов – до 10%

в) за проверку тетрадей из расчета (проверка тетрадей по предметам):

- сольфеджио, история хореографии, слушание музыки, музыкальная литература – до 200 рублей.

2. Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год, учитываются как составная часть заработной платы педагогов, конкретные размеры выплат утверждаются руководителем Учреждения самостоятельно.

3. Размер ежемесячных и единовременных выплат за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, устанавливается в абсолютной сумме, на которую начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы.

4. Выплаты осуществляются на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.