

Российская Федерация

Новгородская область

Администрация СОЛЕЦКОГО муниципального округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.03.2021 № 342

(в редакции постановлений от 19.01.2022 № 68, от 01.06.2022 № 962, от 26.09.2022 № 1641, от 10.10.2022 № 1748, от 29.12.2022 № 2384, от 03.02.2023 № 125, от 13.03.2023 № 387, от 14.08.2023 № 1416, от 18.10.2023 № 1958, от 20.12.2023 № 2384,

от 24.01.2024 № 108, 25.07.2024 № 1219, от 28.10.2024 № 1715)

г. Сольцы

**Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного**

**образования «Солецкая детская школа искусств»**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 года, решением Думы Солецкого муниципального округа от 21.09.2020 № 7 «О правопреемстве органов местного самоуправления Солецкого муниципального округа Новгородской области» Администрация муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств».

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 19.06.2020 № 662 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств»;

от 16.10.2020 № 1283 «О внесении изменения в примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств».

3.Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании – бюллетень «Солецкий вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Солецкого муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Первый заместитель
Главы администрации Ю.Н. Дуничев**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

 муниципального округа

от 05.03.2021 № 342

(в редакции постановлений от 19.01.2022 № 68,

от 01.06.2022 № 962, от 26.09.2022 № 1641,

от 10.10.2022 № 1748, от 29.12.2022 № 2384,

от 03.02.2023 № 125, от 13.03.2023 № 387,

от 14.08.2023 № 1416, от 18.10.2023 № 1958,

от 20.12.2023 № 2384, от 24.01.2024 № 108,

от 25.07.2024 № 1219, от 28.10.2024 № 1715)

**Примерное Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств»**

Примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств» (далее – Положение) «(далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 года, протокол № 11

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

-выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

- мнения профсоюзного органа.

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

1.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, руководитель учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Базовые оклады (должностные оклады) работников, входящих в профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ), устанавливаются не ниже базовых окладов (должностных окладов), рекомендуемых по этим ПКГ.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, но не может превышать фонд оплаты труда работников учреждения, формируемый на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета муниципального округа.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (должностного оклада) работников, повышающие коэффициенты к базовым окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ);

выплата за стаж непрерывной работы;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работников учреждения (далее – Премия).

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, включаются:

- время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в отрасли «культура», в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

- время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

- время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), а также в случае, если работники работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения.

- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж непрерывной работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

1.7.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере до 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу учреждения, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.11. Работодатель при наличии финансовой возможности обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровне не ниже объявленной Правительством Российской Федерации величины инфляции на год в порядке, установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения профсоюзного комитета отрасли культуры.

Критерии, порядок представления и перечень представляемых сведений о наличии либо доказательств отсутствия финансовой возможности для осуществления данной индексации, сообщаемых работодателем по письменному обращению профсоюзному комитету отрасли культуры, устанавливаются локальным нормативным актом.

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

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов, далее – оклады) работников учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников образования к ПКГ, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер оклада (рублей) |
| до 01.10.2024 | с 01.10.2024 |
| 1 |  2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»: преподаватель, концертмейстер | 13385 | 13987 |

2.1.1. Для работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

2.2. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по занимаемой должности работника на повышающий коэффициент.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

2.2.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности работников образования учреждения, при наличии квалификационной категории. Размеры повышающих коэффициентов:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,2 – при наличии первой квалификационной категории.

Для преподавателей и концертмейстеров повышающие коэффициенты за квалификационную категорию образуют новый должностной оклад, который применяется только для расчета оплаты труда данной категории работников за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке и утверждается тарификационным списком.

Тарификационный список педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на неделю.

 2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности преподавателям устанавливается за:

- наличие высшего профильного образования -0,15;

- наличие среднего специального профильного образования -0,1;

- выполнение учебно-воспитательной работы – 0,4;

- заведование методическим объединением – 0,3;

- работу молодому преподавателю (стаж от 0-1 года) – 0,1;

- реализацию дополнительной предпрофессиональной программы – 0,2;

- заведование костюмерной – 0,1;

- подготовка стипендиатов муниципального уровня – 0,1; областного - 0,2;

- выполнение общественной нагрузки, не входящей в должностные обязанности:

- работу с сайтом учреждения, группой ВК, сайтом PROКультура РФ – 0,5;

- работу с сайтом «Добровольцы России» - 0,05;

- работу по охране труда – 0,2;

- работу по противодействию коррупции – 0,2;

- работу с детьми с ОВЗ – 0,2;

- работу с постоянно действующими творческими коллективами, любительскими объединениями – 0,05 за 1 коллектив, но не более 0,2;

- классное руководство: до 15 человек на отделении – 0,05; от 16 и выше – 0,1;

- настройку и текущий ремонт инструментов – 0,8;

- техническое обслуживание здания и средств технического оборудования– 0,5.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый базовый оклад по занимаемой должности и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу по занимаемой должности.

2.2.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу за наличие почетного звания, квалификационной категории устанавливается:

- начиная с даты возникновения правовых оснований получения, ученой степени, почетного звания, квалификационной категории;

- при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного календарного года.

2.2.5. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом по учреждению в пределах до 3,0.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.3. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10 % от оклада.

2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы производятся дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;

от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

от 6 до 10 лет - 20 % оклада;

свыше 10 лет - 30 % оклада.

 Выплаты за стаж непрерывной работы также распространяются на работников, работающих по совместительству.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада;

за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности - 15 % оклада;

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение руководителя учреждения.

2.6. Выплата премии работникам учреждений осуществляется в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.8. Работник может заниматься другой трудовой деятельностью в должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в том же учреждении в свободное от основной работы время. За выполнение дополнительной работы работникам устанавливается доплата на условиях оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, и в соответствии со штатным расписанием учреждения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Минимальные размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочих) учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд | Размербазового оклада(рублей) |
| до 01.10.2024 | с 01.10.2024 |
| 1 | 2 | 3 |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик служебных помещений и др. | 8687,34 | 9078,27 |

3.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.3. Выплата премии рабочим учреждения осуществляется в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

3.4. Размер компенсационных и стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**IV. Виды выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.1.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, 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;

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.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

4.1.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. На основании письменного мотивированного заявления работникам учреждения оказывается материальная помощь.

 5.1.1. Материальная помощь выплачивается по основному месту работы из фонда оплаты труда и из средств от приносящей доход деятельности учреждения.

5.1.2. Материальная помощь оказывается в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка;

в других случаях, предусмотренных Коллективным договором учреждения.

5.1.3. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты (свидетельство о смерти, больничный лист, справка отдела государственного пожарного надзора МЧС России, свидетельство о рождении).

5.1.4. Материальная помощь оказывается в размере одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

5.1.5. В случае смерти работника учреждения, материальная помощь выплачивается члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

5.1.6. Материальная помощь, оказываемая работнику учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждения.

5.2. При оплате труда за педагогическую работу отдельных преподавателей, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы, а также для проведения учебных занятий в образовательном учреждении, применяется почасовая система оплаты труда.

Размер ставки почасовой оплаты труда определяется, исходя из размера оклада первого разряда по оплате труда рабочего учреждения, с учетом применения следующих коэффициентов:

Профессор, доктор наук - 0,25;

Доцент, кандидат наук - 0,20;

Лица, не имеющие ученой степени - 0,10.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих почетное звание «Заслуженный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

В ставки почасовой оплаты включается оплата отпусков.

Также почасовая система оплаты труда может применяться к педагогическим работникам учреждения при оплате часов, проведенных в соответствии с требованиями учебных планов, при подготовке к конкурсам, фестивалям, олимпиадам и выставкам, при возмещении занятий, замене временно отсутствующих преподавателей.

Для таких случаев, устанавливается следующая стоимость одного разового педагогического/концертмейстерского часа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Педагогический час(74,7 часов на ставку) | Концертмейстерский час (99,6 часов на ставку) |
| до 01.10.2024 | с 01.10.2024 | до 01.10.2024 | с 01.10.2024 |
| Без квалификационной категории | 179,18 | 187,24 | 134,39 | 140,44 |
| 1 квалификационная категория | 215,02 | 224,70 | 161,27 | 168,52 |
| Высшая квалификационная категория | 223,98 | 234,06 | 167,99 | 175,55 |

При наличии экономии по фонду оплаты труда осуществляются иные выплаты:

квартальная стимулирующая выплата по итогам работы;

денежное вознаграждение за долголетний труд и в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должностного оклада.

5.3.1. Показатели для квартальных стимулирующих выплат работникам учреждения, занимающим должности работников образования:

- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда, 20%;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, 20%;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения, 20%;

- за выполнение особо важных и срочных работ, проведение особо важных мероприятий, 20%;

- востребованность предмета, 20%.

5.3.2. Квартальная стимулирующая выплата работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих осуществляется при условии качественного исполнения должностных обязанностей, отсутствия жалоб, замечаний в адрес рабочего со стороны посетителей, администрации и других работников учреждения.

Квартальная стимулирующая выплата работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в размере до 50% от базового должностного оклада.

5.3.3. Размер квартальной стимулирующей выплаты зависит от личного вклада каждого работника в деятельность учреждения и качества выполняемой работы. Вопросы по размерам квартальной стимулирующей выплаты решает комиссия по определению размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за текущий квартал.

5.3.4. Квартальные стимулирующие выплаты работникам учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с Протоколом заседания комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера.

5.4. Штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников (профессии рабочих), утверждаются руководителем учреждения по согласованию с заместителем Главы администрации муниципального округа, курирующим отрасль культуры округа.

5.5. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам учреждения, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных, педагогических функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников учреждения.

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

**VI. Порядок установления стимулирующих выплат**

6.1.Общий размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах ассигнований, утвержденных на фонд оплаты труда, по соответствующим источникам финансирования.

6.1.1. Определение размера средств, направляемых на выплаты, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

6.1.2. Начисление выплат производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

 6.1.3. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя.

 6.2. Выплата премии работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основании оценки эффективности и результатов их профессиональной деятельности в сроки, установленные настоящим Положением, и в соответствии с установленными настоящим Положением критериями оценки их деятельности (приложения № 2 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки их деятельности могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения на основании ходатайства руководителя учреждения.

Работники учреждения в срок до 28 числа текущего месяца представляют отчёты о выполненной работе для рассмотрения комиссии.

Денежный вес одного балла устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения

6.3. Работникам, работающим на условиях полного рабочего времени и имеющих оклад ниже установленного МРОТ, ежемесячно производится доплата до МРОТ пропорционально отработанному времени.

6.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, эффективности деятельности его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

 6.5. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности и результатов работы работников учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок начисления премии работникам определяется локальным актом учреждения.

6.6. По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о разрешении (не разрешении) выплаты премии и размере премии работникам учреждения.

6.7. На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о разрешении (не разрешении) выплаты премии, которая оформляется приказом руководителя учреждения.

6.8. В случае упущений в работе (несвоевременное или некачественное выполнение должностных обязанностей, заданий и распоряжений руководства, несвоевременная и некачественная подготовка документов), нарушения трудовой дисциплины, невыполнения показателей эффективности деятельности учреждения, несоблюдения норм служебной этики, установленного служебного распорядка, порядка обращения со служебной информацией, совершения действий или бездействия, затрудняющих работу других работников учреждения, либо приводящих к подрыву авторитета учреждения, приказом руководителя учреждения на работника накладывается дисциплинарное взыскание.

В период действия дисциплинарного взыскания, наложенного на работника, премия не выплачивается.

6.9. Выплата премии работникам учреждения производится за фактически отработанное время. За период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Приложение №1

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного

 образования «Солецкая детская школа искусств»

**Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Солецкая детская школа искусств»:**

1. Уборщик служебных помещений

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

 Приложение №2

к примерному Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного

 образования «Солецкая детская школа искусств»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей МБУДО «Солецкая ДШИ»**

ФИО преподавателя месяц, год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепоказателя | Критерииоценки эффективности деятельности | Оценка выполнения/ примечание |
| 1 | Участие педагога и концертмейстера в подготовке учащихся в концертах, конкурсах, фестивалях, выставках различного уровня (за участника) | - школьный - 1 балл,- муниципальный, межмуниципальный - 3 балла,- областной, всероссийский, международный: очное участие - 7 баллов, заочное - 3 балла;- отчётный концерт класса, хореографического отделения + информация о проведённом мероприятии - 10 баллов;- оформление выставки работ учащихся художественного отделения - 5 баллов | Не более15 баллов |
| 2 | Наличие победителей и призеров фестивалей, конкурсов, выставок различного уровня(лауреаты/дипломанты 3,2,1 степени) за одного участника/один коллектив | школьный, муниципальный, межмуниципальный - 2/4/5 баллов; региональный, всероссийский, международный: очное участие - 7 баллов, заочное - 3 балла | Не более14 баллов |
| 3 | Проектная деятельность:разработка и реализацияинновационныхтворческих проектов | Участие в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки:проект не поддержан - 3 балла;проект-победитель - 6 баллов (за победу автору проекта ежемесячно в течение года) | Не более6 баллов |
| 4 | Организация и проведение внеклассной работы; внеурочная деятельность преподавателей, концертмейстеров | Организация мероприятия:Составление сценария – 3 балла; Ведущий - 3 балла;Создание фото/видео презентаций - 2 балла; | Не более10 баллов |
|  |  | Оформительская деятельность (дизайн-разработка плакатов, афиш, буклетов, дипломов, приглашений и т.д.), подготовка и оформление концертного зала (сцены) к проведению мероприятия- 2 балла;Оформление фотозоны -5 баллов;Звукорежиссер, фотограф, рабочий сцены - 1 балл |  |
| 5 | Внеклассная работа с учащимися и родителями | Организация выездов в театры, музеи, филармонию на концерты, спектакли, творческие выставки –4балла | Не более 4 баллов |
| 6 | Проведение мероприятий в рамках реализации проектов прошлых лет |  - за каждое мероприятие ВКЗ/детская филармония «Радуга», в т.ч. размещение информации о проведённом мероприятии в группе ВК, на сайте учреждения - 3 балла | Не более 18 баллов |
| 7 | Имидж школы | - своевременное предоставление материалов на официальный сайт учреждения и группу ВК о жизни класса, об искусстве и профессиональной деятельности - 2 балла за информацию;- работа в составе жюри конкурса - 1 балл; | Не более 6 баллов |
| 8 | Профессиональная ориентация учащихся | Поступление учащихся в средние и высшие учебные заведения по профилю обучения - 4 балла преподавателю ежемесячно в течение учебного года (за каждого поступившего) | Не более 8 баллов |
| 9 | Профессиональное мастерство; художественно-творческая деятельность педагогов  | - личная исполнительская деятельность в качестве солиста, участника (руководителя) творческого коллектива, концертмейстера, персональные выставки (художникам) – 3 балла;- участие в конкурсах профессионального мастерства (независимо от занятого места) - 4 балла | Не более 7 баллов |
| 10 | Выполнение методической работы | - выступление на педагогическом объединении с докладом по отдельным темам учебного процесса – 2 балла; - обобщение и распространение собственного педагогического опыта, размещение публикаций - 5 баллов - проведение открытых уроков, мастер-классов - 5 баллов | Не более 12 баллов |
|  | Итого: |  | 100 |

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