

Согласовано:
И.А. Швех
Исполнительный директор профкома
ДШИ г. Шебекино
Принято на общем собрании
работников Учреждения
2015 г.

Утверждаю:
Г.М. Дашенко
Директор ДШИ г. Шебекино

**Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа
искусств города Шебекино Белгородской области»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБУДО «ДШИ г. Шебекино» (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пн «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб».

Положение разработано в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников МБУДО «ДШИ г. Шебекино» (далее – Учреждения). Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждений, финансируемых за счет средств муниципального бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Учреждений, финансируемых из муниципального бюджета.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и **гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих** выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда

педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося более двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждениях;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления **базового должностного оклада** педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, финансирующихся из местного бюджета, рассчитывается с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

| | |
|------------------------|-----------------------|
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов |
|------------------------|-----------------------|

| | | | |
|--|---------------------------|-----------------------------|--|
| | Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей – детских школах искусств. | 0,20 | 0,15 | 0,10 |

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты труда определяются от установленной абсолютной величины в размере 2540 рубля в месяц и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных таблицей 1, применяются в Учреждениях, финансирующихся из местного бюджета, за исключением Учреждений, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

5. Оплата труда членов жюри конкурсов, олимпиад, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих.

5. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение Учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| п/п | Показатели | Условия | К-во баллов |
|-----|------------|---------|-------------|
|-----|------------|---------|-------------|

| п/п | Показатели | Условия | К-во баллов |
|-----|---|--|---------------------|
| 1. | Количество обучающихся в Учреждении | из расчета на каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. | Количество работников в Учреждении | за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию. | 1 0,5 1 |
| 3. | Наличие филиалов | за каждое указанное структурное подразделение: до 25 человек до 50 человек свыше 50 человек | 5 10 15 |
| 4. | Наличие специализированных классов, аудиторий, оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями | за каждый класс: - хореографии, - хоровой, - ИЗО, - театральный | 5 |
| 5. | Наличие уникальных (коллекционных, заказных) отечественных и импортных музыкальных инструментов и оборудования для творчества | за каждый инструмент | 5 |
| 6. | Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов со стеллажами, и др. приспособлений | | 5 |
| 7. | Наличие специализаций (отделений) | до 5, от 6 до 10, от 11 до 20, от 21 и более. | 5 10 20 30 |
| 8. | Наличие стабильных учебно-творческих коллективов | за каждый ансамбль (не менее 4 учащихся); - оркестр, хор, театральный и хореографический коллектив | 1 2 |
| 9. | Наличие преподавательских коллективов | за каждый коллектив - имеющий звание «Народный» | 1 4 |

| п/п | Показатели | Условия | К-во баллов |
|-----|---|--|----------------|
| 10. | Подготовка выпускников в ССУЗы, ВУЗы | - за каждого поступающего по специализации - не по специализации | 5 1 |
| 11. | Наличие лауреатов: региональных конкурсов Всероссийских и международных международных | - за каждого - за каждого | 1 2 |
| 12. | Наличие зала | - концертного свыше 100 мест - академического до 100 мест - выставочного | 15 5 15 |
| 13. | Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки | - за 1000 книг - за 100 пластинок и магн. записей - за 10 видеокассет | 1 0,5 1 |
| 14. | Костюмерный | - за каждый комплект (не менее 12 костюмов) | 1 |
| 15. | Натюрмортный фонд | | 15 |
| 16. | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | - за каждый вид | до 20 |
| 17. | Наличие экспериментальной площадки (все виды учреждений) | - на уровне района (города) - на уровне области - на уровне федеральном | 10 15 20 |

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти района, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 5.2 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, орган управления по подчиненности Учреждения определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям

суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пунктах 5.2 показатели.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся на нескольких отделениях, учитываются один раз.

6.4. За руководителем образовательного Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5. Орган исполнительной власти района, в ведомственной принадлежности которого находятся Учреждения:

- относит Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных программ, реализация инновационной образовательной деятельности) на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных программ определяется приказом вышестоящего органа управления района;

- устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям Учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области культуры (почетные звания, начинающиеся со слов "заслуженный" и "народный", государственные ордена, медали, премии, медаль "За заслуги перед Землей Белгородской", звание победителя конкурса профессионального мастерства всероссийского уровня "Учитель года", базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей Учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
|--|--|-----------|------------|-----------|
| | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

6.7. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | | |
|----------|---|---|-------|-------|------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | Директор: высшей квалификационной категории | 12506 | 11315 | 10480 | 9765 |
| | I квалификационной категории | 11315 | 10480 | 9765 | 9051 |
| 2 | Заместитель директора высшей квалификационной категории | 9409 | 8457 | 7860 | 7384 |
| | I квалификационной категории | 8457 | 7860 | 7384 | 6789 |

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2. Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам Учреждений (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы Учреждений определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов Учреждений и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами Учреждений.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы Учреждений для работников устанавливаются от базового должностного оклада (преподавателям, концертмейстерам с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

- 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности (от базового должностного оклада);

- 20 процентов - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

- Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должность педагогических работников в государственные образовательные или муниципальные образовательные учреждения района, на первый год трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30% от должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

7.2. К **компенсационным выплатам** относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

б) работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов. Конкретный размер доплаты работникам определяется советом Учреждения или другим

управляющим органом Учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.3. Гарантированные доплаты работникам Учреждений устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам образовательных Учреждений (приложение № 2).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательной организации по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты

Стимулирующий фонд оплаты труда (ФОТ) Учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя Учреждения определяются в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии пунктом 6.7 раздела 6 настоящего Положения. Максимальная величина стимулирующего фонда

оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 115 процентов. В случае если руководитель Учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного Учреждения устанавливает учредитель локальным актом.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте Учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом Учреждения.

Стимулирующие выплаты делятся на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетное звание "Заслуженный работник культуры", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли «Культура», название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат;

- за стаж работы в Учреждении:

от 1-3 лет – 5%,

от 3-5 лет - 10 %,

от 5-15 лет – 15 %,

свыше 15 лет – 20%.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном Учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в Учреждении

складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

- по административно-управленческому персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатному расписаниям (кроме руководителя учреждения) в размере 30 - 115 процентов;

- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 - 40 процентов;

- по педагогическим работникам - от оплаты труда за часы преподавательской нагрузки согласно учебному плану в учреждениях дополнительного образования детей, в размере от 50 до 100 процентов.

9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников Учреждения (директор, заместитель) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно **пункту 6.6 раздела 6** настоящего Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Аттестация педагогических работников Учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

9.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.5. Руководитель Учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной

организации помимо основной работы), тарификационные списки, утверждаемые учредителем. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных организаций несут их руководители.

10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

10.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

10.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 10.1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

10.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий

педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 10.1 и 10.2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

10.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

10.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБУ ДО «ДШИ г. Шебекино»

Базовые должностные оклады
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств города Шебекино Белгородской
области»

| N п/п | Наименование должностей работников образовательных организаций | Размер базового должностного оклада в рублях |
|----------|---|--|
| | 1. Административно-хозяйственный персонал | |
| 1. | Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий отделом учреждения дополнительного образования детей): | |
| | - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 5157 |
| | - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 5346 |
| | - в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 5779 |
| | - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию; | 6232 |
| | - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию | 6713 |
| 2. | Заведующий хозяйством | 5157 |

| 2. Педагогические работники | | |
|---|---|------------------------------|
| 1. | Преподаватель<1>:: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория | 6656 7184 7741 8329 |
| 2. | Концертмейстер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория | 6656 7184 7741 8329 |
| 3. | Методист - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория | 6656 7184 7741 8329 |
| | Методист (старший методист), не подлежащий аттестации (методист методического, учебно-методического кабинета (центра), учреждения дополнительного профессионального образования): | |
| | - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы менее 5 лет; | 6656 |
| | - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы 5 лет; | 7184 |
| | - высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 3 лет; | 7741 |
| | - высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 6 лет; | 8329 |
| 3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал | | |
| 1. | Заместитель директора по административно-хозяйственной части: - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | 6025 6511 7023 7564 |
| 2. | Библиотекарь: | |

| | | |
|----|--|------------------------------|
| | - без категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию (ведущий библиотекарь) | 5157 5256 5504 6326 |
| 3. | Документовед: - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий) | 5157 5256 5504 6326 |
| 4. | Специалист по кадрам: - среднее профессиональное образование и индивидуальное обучение; - высшее профессиональное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория) | 5157 5256 5504 |

| .N п/п | Наименование должности | Требования к квалификации | Базовый должностной оклад в рублях |
|--|--|------------------------------|--|
| 4. Технические исполнители и обслуживающий персонал | | | |
| 1. | Настройщик музыкальных инструментов | | 5157 |
| 2. | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования | | 5157 |
| 3. | Электрик | | 5157 |
| 4. | Сторож (вахтер) | | 5157 |
| 5. | Уборщик служебных помещений | | 5157 |
| 6. | Вахтер | | 5157 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного
образования детских школ
искусств**

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
педагогическим и руководящим работникам Учреждения**

| Наименование доплат | Размер доплаты, надбавки (в процентах от базового должностного оклада) |
|---|---|
| 1.1. Преподавателям за классное руководство (руководство группой): | |
| Класс 6-11 человек | 5 |
| Класс 12-15 человек | 10 |
| Класс свыше 15 человек | 15 |
| 1.2. Преподавателям за проверку письменных работ (сольфеджио, теории музыки): | |
| Класс 6-11 человек | 5 |
| Класс 12-15 человек | 10 |
| Класс свыше 15 человек | 15 |
| 1.3. Педагогическим и руководящим работникам за руководство методическими зональными объединениями | 15 |
| 1.5. Руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы | 15 |
| 1.6. Работникам всех категорий за выполнение дополнительной работы не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ. | |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБУДО «Детская школа
искусств г. Шебекино»

Примерное положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

| Наименование должности | Критерии стимулирующих выплат | Размер максимальных выплат (в %) |
|---------------------------|--|----------------------------------|
| Все категории работников | Имеющим звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетное звание "Заслуженный работник культуры", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли «Культура», название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 30 |
| | Отраслевой знак; | 20 |
| | Грамота и благодарность Министерства культуры. | 10 |
| | Стаж работы: | |
| | от 1-3 лет; | 5 |
| от 3-5 лет; | 10 | |
| от 5-15 лет; | 15 | |
| свыше 15 лет. | 20 | |
| Итоги областного конкурса | | |
| 1 место; | | 30 |
| 2 место; | | 20 |
| 3 место. | | 10 |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| Руководитель учреждения | Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям: - оснащенность музыкальными инструментами и техническими средствами (наличие заказных и импортных инструментов); - приток и закрепление молодых специалистов (за каждого). | 10 5 |
| | Достижения образовательной организации (наличие достижений в конкурсных отборах, грантах, олимпиадах, реализация инновационно-образовательной деятельности): <u>Достижения обучающихся</u> (за каждого): - победитель зонального конкурса; - победитель областного конкурса; - участник областного конкурса; - победитель и дипломант Всероссийского и международного конкурса; - участник Всероссийского и международного конкурса. | 0,5 1 0,5 2 1 |
| | <u>Достижения преподавателей</u> (за каждого): - разработка и реализация авторских, экспериментальных, дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих образовательных программ; - участие в конкурсах профессионального мастерства; - обобщение передового педагогического опыта; - курсовая подготовка и переподготовка; - проведение преподавателями областных методических мероприятий, конференций, семинаров (за каждое); -издательская деятельность (за каждую публикацию); - создание преподавательских творческих коллективов (за каждый коллектив); - наличие «Образцовых», «Народных» коллективов (за каждый); - подготовка абитуриента (за каждого); | 0,5 5 1 1 2 1 2 2 2 |
| | Профессиональные достижения: - участие в конкурсах профессионального мастерства; - участие в семинарах, конференциях; - обобщение передового педагогического опыта; - наличие публикаций; - курсовая подготовка и переподготовка | 20 10 5 5 5 |

| | | |
|-----------------------------------|--|----------------------------|
| | Эффективность управленческой деятельности: - организация работы совета учреждения, педагогического совета; - подготовка публичных отчетов; - проведение самообследования. | 5 5 5 |
| | Обеспечение безопасности жизнедеятельности образовательной организации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся. | 5 10 |
| Заместители директора по УВР, УМР | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | 5 |
| | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | 5 |
| | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) | 10 |
| | Сохранение контингента учащихся (отсев за 5 и 7 летний срок обучения не более 15 %) | 15 |
| | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников | 5 |
| | Ведение электронного мониторинга образовательного учреждения (ЭМОУ) | 15 |
| | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | 5 |
| | Профессиональные достижения преподавателей: - участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях; - обобщение передового педагогического опыта; - наличие публикаций; - курсовая подготовка и переподготовка; - разработка авторских и экспериментальных программ; - подготовка абитуриента (за каждого). | 5 1 1 1 1 2 |
| | Достижения обучающихся (за каждого): - победитель зонального конкурса; - победитель областного конкурса; - участник областного конкурса - победитель и дипломант Всероссийского и международного конкурса; - участник Всероссийского и международного конкурса; | 0,5 1 0,5 2 1 |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <p>Профессиональные достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсах профессионального мастерства; - участие в семинарах, конференциях; - обобщение передового педагогического опыта; - наличие публикаций; - курсовая подготовка и переподготовка | <p>20</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> |
| Педагогические работники | <p>Учебные достижения обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильность и рост качества обучения; - внедрение современных образовательных технологий; - подготовка абитуриентов; - сохранность контингента (отсев за 5 и 7 летний срок обучения не более 15 %). | <p>5</p> <p>5</p> <p>до 15</p> <p>15</p> |
| | <p>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель зонального конкурса; - участник зонального конкурса; - победитель областного конкурса; - участник областного конкурса; - победитель и дипломант Всероссийского и международного конкурса - участник Всероссийского и международного конкурса. | <p>5</p> <p>2,5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>10</p> |
| | <p>Профессиональные достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсах профессионального мастерства; - проведение семинаров, мастер-классов; - обобщение передового педагогического опыта; - наличие публикаций; - курсовая подготовка и переподготовка; - разработка и реализация авторских, экспериментальных, дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих программ; - отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся). | <p>до 30</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> |
| | <p>Высшее профессиональное образование. Молодым специалистам.</p> | <p>5</p> <p>25</p> |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| | Создание высококачественных фонограмм. Работа на сайте школы. Видеофиксация методических и внеклассных мероприятий. Преподавателям за заведование отделениями: - 2-4 преподавателя; - 5-10 преподавателей; - свыше 10 преподавателей. Подготовка общешкольных мероприятий (за каждое) Проведение внеклассных мероприятий (за каждое). | 15 10 15 10 15 20 5 2 |
| Заведующий хозяйством | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Контроль за сохранностью музыкальных инструментов в выездных классах Подготовка отчетности и ведение документации по приборам учета | 30 60 20 10 30 |
| Методист | Своевременное и качественное проведение смотров, конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок Выпуск учебно-методических пособий, нотных сборников Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензировании рабочих программ: - 1-3 программы; - 4-5 программ; - более 5 программ Организация и руководство деятельностью: - учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов; - организация работы творческой лаборатории или педагогической мастерской. | 15 10 5 10 15 10 20 |
| Специалист по кадрам | Отсутствие текучести кадров. Приток и закрепление молодых специалистов. Ведение воинского учета. Качественное ведение документации. Работа контрактного управляющего. Ведение Официального сайта. Ведение учета поступления добровольных пожертвований | 10 5 10 30 50 15 50 |
| Документовед | Качественное исполнение документации Ведение документации по зональному МО | 40 20 |

| | | |
|-----------------------------------|--|----|
| | За работу библиотекаря | 70 |
| | Обслуживающий персонал | |
| Уборщик служебных помещений | Работа с дезинфицирующими средствами | 15 |
| | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений. | 15 |
| | Увеличение работы в осенне-зимний период. | 10 |
| | Стирка штор и уход за комнатными растениями | 5 |
| | Сдача и снятие сигнализации | 5 |
| Вахтер | Обеспечение сохранности имущества школы. | 15 |
| | Оказание помощи в стихийных бедствиях (вызов служб). | 15 |
| | Обеспечение антитеррористической безопасности (тревожная кнопка, система видеонаблюдения). | 20 |
| Рабочий | Обеспечение функционирования коммуникаций. | 30 |
| | Благоустройство территории. | 15 |
| | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. | 15 |

* Выплаты за подготовку лауреатов и дипломантов конкурсов, олимпиад, выставок (с одним учащимся или группой) производится по конечному результату (не суммируются).