



**АДМИНИСТРАЦИЯ БАРДЫМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

29.04.2022 № 292-01-02-710-п

**Об утверждении Положения о
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Бардымская
детская школа искусств»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», администрация Бардымского муниципального округа
ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Бардымская детская школа искусств» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление опубликовать в газете «Тан» («Рассвет») и разместить на официальном сайте Бардымского муниципального округа Пермского края барда.рф.

3. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Бардымского муниципального округа по социальному развитию Балтаеву Т.В.

Глава муниципального округа –
глава администрации Бардымского
муниципального округа

Х.Г. Алапанов

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Бардымская детская школа искусств»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Бардымская детская школа искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Пермского края от 30.09.2009 № 687-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры, искусств и кинематографии Пермского края», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол №11, Законом Пермского края от 12.03.2014 №308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности сферы культуры в Пермском крае», утвержденным распоряжением Правительства Пермского края от 01.03.2013 № 58-рп, Законом Пермского края от 03.09.2008 № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», приказами Министерства здравоохранения и социального

развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, специалистов, служащих и педагогических работников (далее - Работники) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Бардымская детская школа искусств» (далее - Учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда Работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на Работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.4. Повышение (индексация) заработной платы Работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.5. Финансирование расходов на оплату труда Работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Бардымского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда Работников Учреждения, учредителем которого является Управление культуры, молодежной политики и спорта администрации Бардымского муниципального округа.

II. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) специалистов и служащих Учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда специалистов и служащих Учреждения осуществляется на основе схем тарифных ставок, окладов (должностных окладов), которые определяют минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) на основе отнесения замещаемых ими

должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Схема тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей специалистов, служащих Учреждения установлена приложением 1 к настоящему Положению.

Схема тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образования Учреждения установлена приложением 2 к настоящему Положению.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем в денежной форме (рублях) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работ, выполняемых работниками Учреждения.

2.1.4. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливаются следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам;

норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная плата пропорционально соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, но не свыше двух месяцев, применяется почасовая оплата труда. Размер оплаты одного часа указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Нормы часов педагогической работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной

нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.1.5. Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) педагогических работников Учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленной в соответствии с профессиональной квалификационной группой, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на количество нормы часов за ставку педагогической работы в неделю.

$$\text{Оклад} = \frac{\text{Оклад по категории} * \text{N часов нагрузки}}{\text{норма часов за ставку}}$$

2.1.6. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) заключенным с работником Учреждения предусматривается фиксированный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) и объема работ за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.1.7. Размер оплаты труда работников Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного в соответствии с законодательством РФ, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;
- за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за книгоиздательскую продукцию и периодические издания;
- за разъездной характер работы;
- иные выплаты компенсационного характера.

2.2.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей) отличной от основной

профессии (должности) в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае расширения зон обслуживания или увеличения объема работы аналогичной основной профессии (должности) в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.1.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, дополнительная работа может быть поручена работнику как по другой, так и по такой же профессии (должности), в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.1.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам Учреждения, привлечшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Размер доплаты составляет:

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;

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 выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

2.2.1.5. Выплата за сверхурочную работу устанавливается работнику в

соответствии со ст. 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут устанавливаться локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.1.6. К заработной плате работников Учреждения, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями применяются районные коэффициенты в соответствии со ст. 148 ТК РФ в размере 15%.

На оплату труда, на которую начисляется уральский коэффициент, включаются все выплаты в пользу работающих лиц, носящие характер заработной платы, в том числе вознаграждения за выслугу лет, кроме материальной помощи, единовременной выплаты к отпуску и премий в честь юбилейных дат, выходом на пенсию по старости, к праздникам.

2.2.1.7. Выплата за работу в сельской местности устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в размере 25% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в соответствии с действующим законодательством.

2.2.1.8. Доплата за выполнение работ различной квалификации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении работ различной квалификации аналогичной основной профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

2.2.1.9. Выплата за книгоиздательскую продукцию и периодические издания производится педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Выплата ежемесячной денежной компенсации в размере 100 рублей включается к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) этих работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.2.1.10. Доплата за разъездной характер работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае разъездного характера работы в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора.

2.2.1.13. Иные выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам, должностным окладам (с учетом надбавки за работу в сельской местности), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении используется для поощрения работников Учреждения за качественные показатели результативности и эффективности труда, повышения профессионализма. В этих целях, работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за почетное звание;
- за ученую степень доктора наук, кандидата наук;
- за государственные и отраслевые награды за работу в сфере образования и культуры и искусства;
- за награждение знаком отличия;
- за большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;
- за заведование методическим объединением;
- педагогу – молодому специалисту;
- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за наличие высшей квалификационной категории у педагогических работников;
- за особые условия труда;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.1.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки согласно нижеприведенной таблице.

Таблица 1

Педагогический стаж работы	% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 15 лет	15
от 15 до 20 лет	20
от 20 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30
Стаж работы заместителей руководителя,	

служащих	
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

В стаж работы, дающий право на установление выплат работникам Учреждения включается:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях;
время работы в государственных и муниципальных унитарных предприятиях;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы. Приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет издается на основании заключения специалиста по кадрам о периодах трудовой деятельности работника, включаемых в стаж.

2.3.1.2. Надбавка за почетное звание производится ежемесячно педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) имеющим почетное звание согласно нижеприведенной таблице.

Таблица 2

№ п/п	Почетное звание	% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	Заслуженный деятель искусств РСФСР Заслуженный деятель искусств РФ	до 30
2	Заслуженный артист РСФСР Заслуженный артист РФ Заслуженный учитель СССР Заслуженный учитель РФ Заслуженный преподаватель СССР Заслуженный преподаватель РФ Заслуженный работник культуры РФ	до 25
3	Звания народных и заслуженных артистов других республик	до 15

В случае если педагогический работник Учреждения имеет два и более почетных звания, надбавка устанавливается за одно из имеющихся званий по выбору работника.

2.3.1.3. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук устанавливается ежемесячно педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в следующих размерах:

ученая степень доктора наук по соответствующему профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности до 50% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

ученая степень кандидата наук по соответствующему профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности до 30% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При наличии у работника государственных и ведомственных наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

2.3.1.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования и в сфере культуры и искусства, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей, а также имеющим ведомственные награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ) устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей.

2.3.1.5. Единовременная выплата за награждение знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ, Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Министерства образования СССР, Министерства образования РФ, Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Российского профсоюза работников образования и Российского профсоюза работников культуры, назначаемые и выплачиваемые в порядке и в размере, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

2.3.1.6. Педагогическим работникам может устанавливаться надбавка за большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Рекомендуемый размер выплат до 500% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2.3.1.7. Выплата за заведованием методическим объединением устанавливается педагогическим работникам до 10% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2.3.1.8. Молодым специалистам, окончившим организации среднего или высшего профессионального образования в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) при поступлении на работу по полученной специальности и при условии занятия молодым специалистом штатной должности и принятии обязательства отработать в Учреждении три года со дня заключения трехстороннего договора о предоставлении единовременного пособия между педагогическим работником, органом управления культуры муниципального округа и Учреждением выплачивается единовременное пособие один раз по первому месту работы в размере 50000 рублей.

В случае прекращения трудового договора с Учреждением до истечения трех лет со дня заключения договора (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77, пунктами 1, 2, 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части 1 статьи 83 ТК РФ) часть единовременного пособия в размере, пропорциональном неотработанному периоду, подлежит возврату в бюджет Бардымского муниципального округа.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Молодым специалистам, окончившим организации среднего или высшего профессионального образования (по очной форме обучения) и принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации и при условии занятия молодым специалистом штатной должности устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

Лицам, окончившим с отличием организации среднего или высшего профессионального образования (по очной форме обучения) и принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности, и при условии занятия молодым специалистом штатной должности, в течение одного года дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей.

2.3.1.9. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются заместителям руководителя, служащим и рабочим ежемесячно. Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

2.3.1.10. Выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются заместителю руководителя и служащим приказом руководителя Учреждения;

2.3.1.11. Со дня присвоения педагогическому работнику образовательной организации высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3600 рублей.

2.3.1.12. Надбавка за особые условия работы устанавливается Работникам Учреждения за сложность, напряженность, высокие достижения в труде, ненормированный рабочий день. Рекомендуемый размер выплат до 250% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2.3.1.13. Иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный (разовый) или постоянный характер, но устанавливается на период не более одного года.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения. Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам, должностным окладам (с учетом надбавки за работу в сельской местности) и он должен быть выше МРОТ. Максимальным

размером стимулирующая надбавка по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) не ограничена.

2.3.3. При стимулировании учитываются оценки личного вклада руководителя, заместителя руководителя и служащих Учреждения в следующих показателях:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

отсутствие замечаний проверяющих органов;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил трудового распорядка;

профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью Учреждения.

2.3.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) педагогическим работникам осуществляется с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения и личный вклад работника, приведенных в приложении 4 к настоящему Положению.

Критерии эффективности деятельности Учреждения устанавливаются правовым актом учредителя, с учетом следующих показателей:

процент исполнения муниципального задания Учреждением;

отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за Учреждением движимого и недвижимого имущества;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд;

реализация мероприятий, направленных на развитие Учреждения.

Критерии оценки личного вклада педагогического работника устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью Учреждения.

Перечень показателей результативности труда педагогических работников Учреждения и критерии их оценки устанавливаются не реже одного раза в год локальным нормативным актом Учреждения с учетом методических рекомендаций об установлении перечня показателей результативности труда педагогических работников Учреждения и критериев их оценки, утверждаемых правовым актом Учредителя.

2.3.5. Надбавка стимулирующего характера (премия) работникам к заработной плате выплачиваются за фактически отработанное время и производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда Работников Учреждения.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя

3.1. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителя, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определенный трудовым договором, заключенным с учредителем, устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в

соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению в кратности от 1 до 8.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя Учреждения, определенные в трудовых договорах, заключаемых с руководителем Учреждения, устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

3.5. Выполнение педагогической работы руководителя Учреждения и его заместителя без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

3.6. Руководителю Учреждения, его заместителю с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.2. раздела II настоящего Положения.

3.7. Руководителю Учреждения, его заместителю с учетом условий труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения выплачиваются по решению учредителя, в ведении которого находится Учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, за счет средств бюджета Бардымского муниципального округа.

Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подразделом 2.3 раздела II настоящего Положения.

IV. Порядок формирования фонда оплаты труда Работников Учреждения

4.1. Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется за счет средств бюджета Бардымского муниципального округа.

4.2. Объем бюджетных ассигнований Учреждению на оплату труда Работников Учреждения определяется исходя из структуры стоимости муниципальных услуг (выполнение работ), утверждаемых правовым актом Учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) Учреждением в соответствующем финансовом году.

4.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда Работников Учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых

Учреждением муниципальных услуг, в некоторых случаях - с проведением общественной экспертизы.

4.4. Фонд оплаты труда Работников Учреждения состоит из фонда тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Работников, компенсационного фонда и стимулирующего фонда.

4.5. Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.6. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и согласовывает с Учредителем.

4.7. Средства экономии фонда оплаты труда, а также из других статей Учреждения сложившейся за счет средств бюджета Бардымского муниципального округа, направляются на выплаты стимулирующего характера.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года педагогическим работникам, имеющим большой опыт педагогической работы, высокую творческую активность, широкое признание и авторитет в области своей деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

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

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности, предусмотренных настоящим Положением.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения Работникам Учреждения может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух окладов (должностных окладов) в следующих случаях:

- в стихийном бедствии;
- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем разделе.

6.3. Из фонда оплаты работникам Учреждения выплачивается единовременная выплата в размере двух окладов денежного содержания при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска: в размере одного должностного оклада (выплачивается к ежегодному отпуску) и материальная помощь в размере одного должностного оклада (предоставляется по выбору работника в течение года). Единовременная выплата выплачивается на основании личного заявления работника.

Если работник отработал неполный год, единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Если работник находится в отпуске по уходу за ребенком и работает неполное рабочее время, единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.4. Педагогическим работникам Учреждения при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере до двух окладов и при стаже менее 15 лет до одного оклада.

6.5. Руководителю и заместителю руководителя, служащим Учреждения при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже работы 23 года и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере до двух окладов и при стаже менее 15 лет до одного оклада.

6.6. В случае если указанным работникам единовременная выплата до увольнения была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная единовременная выплата удержанию не подлежит.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Бардымская детская школа
искусств»

СХЕМА

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников должностей
специалистов, служащих Учреждения относимых к основному персоналу**

№ п.п.	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.2.	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6102,07
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	Первый квалификационный уровень	контрактный управляющий	7614,90

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Бардымская детская школа
искусств»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
образования

№ п.п.	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		секретарь учебной части	7614,89
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	Второй квалификационный уровень	концертмейстер: - при наличии высшей квалификационной категории;	8135,99
		- при наличии первой квалификационной категории;	7322,39
		- без наличия квалификационной категории	6508,80
2.2.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель: - при наличии высшей квалификационной категории;	9071,45
		- при наличии первой квалификационной категории;	8345,73
		- без наличия квалификационной категории	7257,17

Предельный уровень кратного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждений в зависимости от категории Учреждения

№ п.п.	Категория учреждения	Кратное соотношение
1	1. Образовательные учреждения, не имеющие учебные площадки: до 100 учащихся от 100 до 200 учащихся от 201 до 500 учащихся от 501 до 1000 учащихся свыше 1001 учащихся	- до 2 - до 4 - до 5 - до 6 - до 7
2	2. Образовательные учреждения, имеющие учебные площадки: до 200 учащихся от 201 до 500 учащихся от 501 до 1000 учащихся свыше 1001 учащихся	- до 5 - до 6 - до 7 - до 8

**Критерии оценки результативности работы преподавателей
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Бардымская детская школа искусств»
для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности:	Открытый урок, мастер-класс очно (заочно)	Всероссийский 100 (50)
		Региональный 50 (30)
		Муниципальный до 20 (10)
		ДШИ до 15
	Выступления: доклад, презентация, методическая разработка очно (заочно)	Всероссийский 30 (10)
		Региональный 25 (5)
		Муниципальный До 20
		ДШИ (МО, секция) До 10
	Электронные публикации в рецензируемых изданиях	5 до 20
	Участие в профессиональных конкурсах	Всероссийский 50
Региональный 40		
Муниципальный 30		
(дистанционные) до 10		
Качество преподавательской деятельности	Успешность освоения учащимися программ, по которым работает преподаватель (по итогам промежуточной, итоговой аттестации, года): все учащиеся аттестованы, имеют положительные оценки	до 20
	Сохранность контингента обучающихся, с которыми взаимодействует преподаватель (с 1 сентября предыдущего учебного года и на конец отчетного периода): 95% - 100% - для групповых занятий; 100% - для индивидуальных занятий. (не учитываются отчисленные учащиеся: занимающиеся у преподавателя менее 6 месяцев, ушедшие по болезни на основании медзаключения, а также в связи с переменой места жительства)	до 20

	Наличие выпускников преподавателя, поступивших на профильные специальности профессиональных учебных заведений в текущем учебном году (балл учитывается за одного поступившего)	80
Достижения обучающихся	Участие обучающихся в Международных конкурсах и конкурсах-фестивалях (рейтинговые) – очно (заочно)	Лауреат 100 (70)
		Дипломант 80 (50)
		Дипломант (спец.диплом) 60 (30)
	Участие обучающихся в Международных конкурсах и конкурсах-фестивалях иных учредителей очно (заочно)	Лауреат 50 (30)
		Дипломант 40 (20)
		Дипломант (спец.диплом) 30 (10)
	Участие обучающихся во Всероссийских конкурсах и конкурсах-фестивалях (рейтинговые)- очно (заочно)	Лауреат 80 (60)
		Дипломант 70 (50)
		Дипломант (спец.диплом) 50 (30)
	Участие обучающихся во Всероссийских конкурсах и конкурсах-фестивалях иных учредителей очно (заочно)	Лауреат 40 (20)
		Дипломант 35 (10)
		Дипломант (спец.диплом) 25 (5)
	Участие обучающихся в Региональных конкурсах, учредителями которых являются региональные, федеральные органы в сфере культуры и образования очно (заочно)	Лауреат 50 (30)
		Дипломант 40 (20)
Дипломант (спец.диплом) 20 (10)		
Участие обучающихся в муниципальных и межмуниципальных конкурсах, учредителями которых являются муниципальные органы в сфере культуры и образования (очное участие)	Лауреат 15	
	Дипломант 10	
	Международный	

	интернет – конкурсах, учредителями которых являются муниципальные, региональные, федеральные органы в сфере культуры и образования	30
		Всероссийский 25
	Участие обучающихся в прочих интернет конкурсах-фестивалях.	1 до 5
	Участие обучающихся в школьных конкурсах.	1 до 3
Культурно-просветительская деятельность педагогического работника	Организация и проведение выставок, концертов (в т.ч. персональных выставок, сольных концертов) и др. мероприятий	до 40
	Участие учащихся и преподавателя в мероприятиях повышающих имидж образовательного учреждения	до 20
	Участие учащихся и преподавателя на школьных концертах и мероприятиях	до 10
	Организация конкурсов (работа в оргкомитете)	до 50
	Работа в жюри конкурсов	до 20
Экспертная деятельность педагогического работника	Работа в жюри конкурсов, олимпиад, работа в качестве эксперта, рецензирование и др.	до 20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности и выполнение плана работы	до 20
Удовлетворенность потребителей образовательных услуг	Наличие положительных отзывов, благодарственных писем.	до 10
Выполнение особо важных или срочных работ	Выполнение на высоком профессиональном уровне особо важной или срочной работы; проявление инициативы при выполнении важных поручений руководителя.	до 3 должностных окладов
Проектная деятельность	Руководство проектной деятельностью, разработка и реализация собственных проектов, участие в проектах, социально образовательных инициативах	Муниципальный до 1 оклада
		школьный до 0,5 окладов
Работа с родителями	Собрания, беседы, выступления, открытый урок перед родителями	до 10

Иные критерии

1	Нарушение правил ВТР	-3	без уважительной причины	за каждый случай
2	Несвоевременная сдача технического зачета, академического концерта	-3	без уважительной причины	за каждый случай
3	Несвоевременная сдача документации	-3	без уважительной причины	за каждый случай