

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ М.А. БАЛАКИРЕВА»
ОРЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.Ю. Шелемех

Утверждено

Директором
МБУ ДО «ДШИ имени М.А.
Балакирева» _____
А.В. Михайлина
«__» _____ 20__ г.

**Положение
по оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ имени М.А. Балакирева»**

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано с учетом

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Орловской области от 6 сентября 2013 года № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»;

Постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Постановление Администрации Орловского муниципального округа от 14 декабря 2022г. № 3901 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в области искусств Орловского муниципального округа Орловской области, подведомственного Управлению культуры, туризма, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Орловского муниципального округа Орловской области».

1.2. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица — величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка — величина ставки работника учреждения за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты — размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Критерии для расчета оплаты труда работников Учреждения

2.1. Для работников Учреждения базовая единица устанавливается в размере:

12 500 рублей - для педагогических работников учреждения дополнительного образования в области искусств;

10 000 рублей - для руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих учреждения дополнительного образования в области искусств.

2.2. При установлении системы оплаты труда Учреждение руководствуется:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в области искусств (приложение 1 к настоящему Положению);

2) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) специалистов и служащих (приложение 2 к настоящему Положению);

3) Тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (приложение 3 к настоящему Положению);

4) Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 — 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) Системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для педагогических работников, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (приложение 5 к настоящему Положению и положение О стимулировании);

6) Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 6 к настоящему Положению);

7) Порядком установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера (приложение 7 к настоящему Положению);

8) Показателями и порядком отнесения учреждения дополнительного образования в области искусств к группе по оплате труда руководителя учреждения (приложение 8 к настоящему Положению).

Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат или в абсолютных размерах в соответствии с Положением о стимулировании.

2.3. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.4 Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат или в абсолютных размерах в соответствии с Положением о стимулировании.

Премииальные выплаты по итогам работы — исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

2.5. Педагогическим работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, базовые ставки (должностные оклады) повышаются на **25 процентов**.

2.6. Педагогическим работникам учреждения не старше 35 лет - выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

2.7. Размер заработной платы работника в месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. Штатное расписание и тарификационные списки учреждения утверждаются руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов) педагогических
работников МБУ ДО «ДШИ имени М.А. Балакирева»

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктом 2.5, 2.6 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников Учреждения, перечень которых представлен в таблице 1.1, с учетом фактической педагогической нагрузки (преподавательской работы) работника определяется по следующей формуле:

$$Оп = Об * Чн/Чс + Км$$

где:

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км – компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодической печати.

Таблица 1.1

Классификация должностей административного и педагогического персонала

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения, заместитель руководителя, директор структурного подразделения, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, концертмейстер, старший методист, методист

3. Базовая ставка педагогического работника Учреждения определяется по формуле:

$$Об = Б * Кк1 * Ксп1,$$

где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации (таблица 1.2);

Ксп1 – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям) (таблица 1.3).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 1.2, 1.3.

Таблица 1.2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (1+гр.3+гр.5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Среднее профессиональное образование	0,1	1,1
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,15	1,15
2	Первая	0,15	Среднее профессиональное образование	0,1	1,25
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,15	1,3
3	Высшая	0,2	Среднее профессиональное образование	0,1	1,3
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,15	1,35

Таблица 1.3

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

Показатели специфики	Коэффициент специфики работы
1	2
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,1
Педагогическим работникам организации дополнительного образования за часы реализации за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ	1,15

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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 начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
специалистов и служащих

Базовая ставка (должностной оклад) специалистов и служащих, перечень которых представлен в таблице 2.1 определяется по следующей формуле:

$$O_{ув} = Б * K_{ув} * K_{сп1},$$

где:

$O_{ув}$ – базовая ставка (должностной оклад) за норму часов работы в месяц;

Б – базовая единица;

$K_{ув}$ – повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, в соответствии с таблицей 2.1.

$K_{сп1}$ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 1.3 приложения 1

Таблица 2.1.

Наименование должности	Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих ($K_{ув}$)				
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений					
Документовед, бухгалтер, экономист, юристконсульт, контрактный управляющий		1,5	1,45	1,4	1,35
Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,4	1,35	1,3
Программист, электроник		1,9	1,8	1,65	1,35
Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка					1,2
Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, заведующий хозяйством, секретарь учебной части (диспетчер), администратор					1,35
Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, аккомпаниатор					1,35

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б * Коп$, где.

Ооп - тарифная ставка работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

Б - базовая единица в соответствии с размером, установленным приложением 1 к Положению;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, значения которых приведены в таблице 3.1 настоящего приложения к Положению.

Таблица 3.1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,01	1,05	1,07	1,10	1,12	1,15	1,17	1,20	1,23

2. Профессии работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства РФ.

Перечень

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 — 10 разрядов тарифной сетки

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

7. Слесарь-ремонтник.

8. Слесарь-сантехник.

9. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

10. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Слесарь-электромонтажник.

12. Столяр.

13. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

14. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.

15. Электромонтер связи.

16. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

17. Электрогазосварщик.

18. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

19. Реставратор клавишных инструментов.

20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для педагогических работников, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для педагогических работников, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее — работники).

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам устанавливаются к базовым ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах приказом руководителя учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера осуществляются за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O * K_{pi}$$

Где

K - выплаты компенсационного характера;

O – базовая ставка (должностной оклад);

K_{pi} - компенсационный коэффициент по каждому виду.

7. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, условия их осуществления устанавливаются Положением о стимулировании в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

9. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Выплаты за работу в ночное время в размере до 40% производятся работникам за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

12. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

доплаты работникам, отмеченным государственными и ведомственными званиями и наградами;

премиальные выплаты.

15. Виды и размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о стимулировании, являющегося неотъемлемой частью настоящего положения, утвержденным коллективными договорами учреждения или локальными нормативными актами руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения дополнительного образования области искусств.

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, осуществляющим педагогическую деятельность.

17. Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены в соответствии с достигнутыми показателями эффективности работы учреждения:

1) обеспечение современного качества образования:

- стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

- наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;

3) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения;

4) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов;

5) участие педагогов в методической работе: конференциях, семинарах, методических объединениях различного уровня;

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения;

8) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. |

18. Отдельным категориям работников устанавливаются ежемесячные доплаты:

1) работникам учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства культуры РФ, в размере 500 рублей;

2) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере 1000 рублей.

3) работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 1000 рублей;

4) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников — профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере 2000 рублей;

5) работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 2000 рублей.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

19. Доплата за ученую степень производится по основному месту работы. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в установленном размере.

Доплата за ученую степень производится на основании приказа руководителя учреждения при предоставлении работником документов, подтверждающие присвоение ученой степени и начисляется с даты назначения на должность, но не ранее даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

В месяц приема (увольнения) работника доплата за ученую степень начисляется пропорционально отработанному времени.

20. Премирование работников производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

21. Премирование работников осуществляется с учетом следующих показателей:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

3) инициатива, творчество и применение в работе информационно-коммуникативных технологий организации труда;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) эффективная работа по укреплению учебно-воспитательной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения детей в учреждении;

6) подготовка учреждения к новому учебному году;

7) сохранение контингента обучающихся;

Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

22. Работникам могут производиться выплаты в связи с праздничными датами в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

23. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Материальная помощь оказывается в размере 4000 рублей в связи с тяжелым материальным положением, дорогостоящим медицинским лечением.

Материальная помощь, при наличии экономии ФОТ, может оказываться в размере должностного оклада на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи с юбилейной датой (юбилейной датой считать 50-летие со дня рождения и (или) следующее за ним каждое пятилетие);

- в связи с бракосочетанием;

- при предоставлении ежегодного отпуска (не более 1 раза в год)

- в связи с рождением ребенка;

- в связи со смертью близкого родственника (супруг (а), родители, дети, родные братья и сестры).

Материальная помощь оказывается также в связи со смертью работника его близким родственникам.

Материальная помощь оказывается на основании решения руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения дополнительного образования в области искусств формируется:

1) из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице приложения 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационного списка учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

5) из средств, необходимых на выплаты доплат до минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2. Утвержденный фонд оплаты труда работников учреждения должен учитывать необходимость исполнения указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" при наличии финансовой возможности бюджета округа.

Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда
руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, директора
структурного подразделения, главного бухгалтера

1. Настоящий Порядок определяет:

расчет размеров должностных окладов руководителя учреждения, заместителей
руководителя учреждения, главного бухгалтера;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного
характера;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего
характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из
отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения
дополнительного образования в области искусств.

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом
Управления культуры, туризма, молодежной политики, физической культуры и спорта
администрации Орловского муниципального округа Орловской области (далее —
Управление) в соответствии с приложением 8 к настоящему Примерному положению.

3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей
формуле:

$O_p = B * K_p * K_{сп1}$, где:

O_p — должностной оклад руководителя учреждения,

B — базовая единица в соответствии с размером, установленным в пункте 5
настоящего Положения;

K_p — повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя
учреждения, в зависимости от отнесения учреждения дополнительного образования в
области искусств, к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены
в таблице 7.1;

$K_{сп1}$ — коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 1.3
приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер
коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по
имеющимся основаниям).

Таблица 7.1

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (K_p) (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Руководитель учреждения	3,5	3	2,8	2,5

4. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителю
учреждения и заместителям руководителя учреждения производится по должностным
окладам (ставка оплаты труда) педагогических работников.

5. Максимальный объем учебной нагрузки (внутри 40 часовой рабочей недели)
руководителю учреждения согласовывается с Управлением.

6. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения культуры и главного
бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-20% ниже должностного
оклада руководителя учреждения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, директора структурного подразделения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) представлен в таблице 7.2.

Таблица 7.2

Число обучающихся	Коэффициент кратности	
	заместители учреждения руководителя учреждения	главный бухгалтер
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	до 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

8.Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

9.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах фонда на оплату труда, а также за счет средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда учреждением.

10.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера , устанавливаются к должностному окладу в процентах или абсолютных размерах:

руководителю учреждения - приказом Управления;

заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру — приказом руководителя учреждения.

11.Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру осуществляется за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

12.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления с учетом показателей, приведенных в таблице 7.3

Таблица 7.3

Критерии	Показатель	Баллы	Отчетные документы
Основная деятельность учреждения	Результативное участие педагогического персонала в конкурсе профессионального мастерства различного уровня, с наличием финалистов	1 (за каждое мероприятие, но более 5)	Подтверждающая информация об участии в отчетный период
	Результативное участие педагогического персонала в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе различного уровня	1 (за каждое мероприятие, но более 5)	Подтверждающая информация об участии в отчетный период (приказы, копии грамот, дипломов и др.)
	Получение учреждения грантов различного уровня	5	Информация о полученных грантах
	Результативное участие обучающихся-призеров конкурсов, конференций различного уровня	5	Информация о результатах
	Сохранение контингента воспитанников: от 11 до 15% обучающихся отчислены; от 4 до 10% обучающихся отчислены; от 0 до 3% обучающихся отчислены;	1	Информация о количестве обучающихся всего и отчисленных
		2	
		3	
	Распространение опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, совещаний, методических объединений на базе учреждения	3	Информация об участии в указанных мероприятиях (приказы, фотоматериалы, скриншоты)
Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования): От 1 до 15% От 15% и более	2	Информация об объеме внебюджетных средств от общего объема финансирования, использованных на укрепление МТБ учреждения	
	4		

Финансово-экономическая деятельность	Выполнение муниципального задания	2	Анализ выполнения муниципального задания (отчет за год)
	Процедуры закупок		Информация по процедурам закупок
	Достижение учреждения соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	3	Информация о достигнутой средней заработной плате на дату подачи отчета
	Отсутствие нарушений ФХД, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	2	Информация о наличии/отсутствии нарушений, достоверности и своевременности сдачи финансовой отчетности
Соблюдение норм законодательства	Отсутствие обоснованных предписаний надзорных органов	3	Справка об отсутствии предписаний
Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения	Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставление отчетных материалов)	3	Справка об общем количестве полученных и исполненных запросов от сторонних организаций и обращений граждан
Работа с кадрами	Укомплектованность учреждения кадрами: отсутствие вакансий Уровень укомплектованности не менее 80% Уровень укомплектованности менее 80%	3	Информация о штатной расстановке учреждения, количестве работников: основных и совместителей, наличие вакансий, мерах для полной укомплектованности учреждения кадрами
Качество и доступность предоставляемых муниципальных услуг учреждениями культуры	Соответствие информации о деятельности учреждения, размещенной на официальном сайте требованиям, установленными нормативными актами	1	Информация о наличии сайта учреждения, регулярности его заполнения
	Обеспечение на официальном сайте способов обратной связи и взаимодействия с получателями услуг сайте	1	

15. Конкретные размеры выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяются на заседании комиссии Управления в соответствии с локальными нормативными актами Управления.

16. Руководитель учреждения предоставляет отчет с подтверждающими документами в Управление для назначения выплаты стимулирующего характера.

17. Размер выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не может превышать 100% должностного оклада.

18. По результатам работы комиссии оформляется протокол с указанием количества баллов и издается приказ о назначении размера выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

19. Премирование руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, директора структурного подразделения, главного бухгалтера осуществляется с целью их поощрения за результаты труда и осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) выполнение заданий особой важности и сложности;
- 2) развитие материально-технической базы учреждения;
- 3) развитие инновационной деятельности учреждения;
- 4) участие учреждения в социальных проектах, грантах, всероссийских и международных мероприятиях, результативность участия;
- 5) участие в реализации федеральных и региональных целевых программах;
- 6) высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- 7) ориентация услуг дополнительного образования на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;
- 8) своевременность и полнота подготовки отчетности;
- 9) результаты деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

20. Премирование руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, директора структурного подразделения, главного бухгалтера не производится при наличии у них дисциплинарного взыскания.

21. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения приказом Управления может устанавливаться надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением. сверх утвержденного муниципального (государственного) задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

22. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру могут производиться выплаты в связи с праздничными датами в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением дополнительного образования в области искусств на оплату труда.

23. Выплаты в связи с праздничными датами производятся:

руководителю учреждения - на основании приказа Управления;

заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру на основании приказа руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников Учреждения.

24. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя учреждения, директору структурного подразделения, главному бухгалтеру при наличии экономии ФОТ, может оказываться материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением дополнительного образования в области искусств на оплату труда, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи с юбилейной датой (юбилейной датой считать 50-летие со дня рождения и следующее за ним каждое пятилетие);
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- при предоставлении ежегодного отпуска (не более 1 раза в год);
- в связи со смертью близкого родственника (супруг(а), родители, дети, родные братья и сестры).

Материальная помощь оказывается также в связи со смертью работника его близким родственникам.

25. Материальная помощь оказывается:

- руководителю учреждения - на основании приказа Управления;
- заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Показатели и порядок отнесения учреждения дополнительного образования в области искусств к группе по оплате труда руководителя учреждения

1. Отнесение учреждения дополнительного образования в области искусств к одной из I-IV групп по оплате труда руководителя производится комиссией, состав которой утверждается приказом Управления культуры, туризма, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Орловского муниципального округа Орловской области (далее — Управление), по сумме баллов после оценки сложности и масштабности руководства учреждением по показателям, указанных в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№	Объемные показатели	Условия расчета	баллы
1	Количество обучающихся в учреждении: в многопрофильных в однопрофильных	из расчета за каждого обучающегося	0,4
			0,5
2	Количество работников 50-80 человек 30	до 30 человек	15
		30-50 человек	20
		свыше 100 человек	40
3	Укомплектованность штата педагогическими работниками	за каждого работника: имеющего первую квалификационную 1 категорию	1
		имеющего высшую 2 квалификационную категорию	2
4	Процент педагогов, имеющих награды и почетные звания (кроме директора и его заместителей)	0-30%	15
		30-50%	20
		50-80%	30
		80-100%	40
5	Наличие у работников учреждения наград	1-5% коллектива	5
		5-10% коллектива	10
		10-20% коллектива	15
		Свыше 20% коллектива	20
6	Наличие выпускников, поступивших в специализированные учебные заведения за год	За каждого учащегося	5
7	Наличие структурных подразделений	За каждое структурное подразделение с количеством обучающихся :	
		До 50 человек	5
		От 50 до 100 человек	10
		Свыше 100 чел	20

8	Оснащенность материально-технической и информационно-технической базой учреждения		15
9	Наличие хранилища музыкальных инструментов		
10	Наличие выставочного зала		
11	Участие за предыдущий учебный год обучающихся учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета на каждого обучающегося	0,5, но не более 20
12	Наличие оборудованных и используемых в учреждении помещений для различных видов активности (изостудия, театральная студия, хореографии и др.)	За каждый вид	15
13	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2, но не более 20
14	Наличие многопрофильности учреждения	До 5 специализаций до 10 специализаций до 15 специализаций	5 10 15
15	Наличие в учреждении творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
16	Развитие внебюджетной деятельности (за календарный год)	До 1 000 000 рублей Свыше 1 000 000 рублей	10 20

2. Учреждение дополнительного образования в области искусств относит к I, II, III, IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основании показателей деятельности, в соответствии с таблицей 8.2

Таблица 8.2

Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения дополнительного образования в зависимости от суммы баллов по показателям деятельности			
	I	II	III	IV
Учреждение дополнительного образования в области искусств	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается:

- один раз в год по состоянию на 1 сентября соответствующего года на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. При

установлении группы по оплате труда руководителю учреждения контингент обучающихся (воспитанников) учреждения дополнительного образования в области искусств определяется по списочному составу на начало учебного года;

- для вновь созданного учреждения дополнительного образования в области искусств - исходя из плановых показателей, но не более чем на 2 года; .

- для реорганизованного учреждения дополнительного образования в области искусств - на период до истечения ранее установленной группы по оплате труда.

За руководителем учреждения, которые находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4. Руководитель учреждения предоставляет отчет с показателями деятельности для установления группы по оплате труда.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается большинством голосов членов комиссии.

6. По результатам работы комиссии оформляется протокол с указанием баллов и издается приказ Управления об отнесении учреждения дополнительного образования в области искусств к группе по оплате труда руководителя.

7. В случае несогласия с решением, руководитель учреждения имеет право обратиться в комиссию и оспорить данное решение (в течение 3-х дней после издания приказа об отнесении учреждения дополнительного образования в области искусств к группе по оплате труда руководителя).