

Мнение первичной профсоюзной
организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО: М.А. Чеботова О.В.Чеботова
« 23 » июня 2022 г.



Изменения

в разделы коллективного договора МБУДО ДШИ Предгорного округа на период с 2021г. по 2024 г. зарегистрированного УТСЗН администрации Предгорного муниципального округа Ставропольского края №58 от «09» июля 2021 года

1. В п.5.2. раздела №5 «Время отдыха» коллективного договора, изложив в редакции:

« 5.2. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. ст.114, 115 ТК) продолжительностью:

-56 календарных дней для директора и заместителя директора по учебно-воспитательной работе;

-56 календарных дней для педагогов дополнительного образования детей и взрослых (методист, преподаватель, концертмейстер) (ст.344 ТК);

-28 календарных дней для остальных категорий работников.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК)».

2. В п.6.2. раздела №6 «Оплата и нормирование труда» коллективного договора, изложив в редакции:

«6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, Положения о стимулирующих выплатах МБУДО ДШИ Предгорного округа, которое принимается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение № 4 к коллективному договору) (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей и специалистов устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов, тарификационным списком преподавателей (Приложение № 6,7 к коллективному договору). Минимальные базовые оклады (тарифные ставки) устанавливаются на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов».

3. П.6.6 раздела №6 коллективного договора «Оплата и нормирование труда» исключить.

4. Раздел 8 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» коллективного договора дополнить п.8.2. в редакции:

«8.2. В командировки направляются только при наличии их письменного согласия следующие категории сотрудников Учреждения:

- женщины с детьми возрастом до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие в одиночку детей в возрасте до 5 лет;
- работники с детьми-инвалидами;

УТСЗН АДМИНИСТРАЦИИ ПМО СК
Зарегистрировано в установленном порядке
Пер. № 34
* 23 * 06 2022г.

- сотрудники, ухаживающие за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- опекуны и попечители несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).»

1. Раздел №9 «Социальная защита молодежи» коллективного договора п.п. 9.1.-9.6. изложить в редакции:

«9.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения сферы культуры в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования.

Статус молодых специалистов сохраняется (продлевается) на срок до трех лет в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

переход работника в другую организацию;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.2. С целью повышения статуса и популяризации деятельности молодежи:

- Учреждение осуществляет доплату к заработной плате в размере 15 % от оклада (тарифа) молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства;

- Учреждение направляет молодых работников на обучение в учебных заведениях, на курсах повышения квалификации, на переподготовку, на получение второго высшего образования за счет средств Учреждения (частичная или полная оплата);

- Работодатель Учреждения ежегодно проводит среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 20 % от оклада на срок 1 год со дня проведения конкурса;

- В Учреждении в соответствии с потребностями в кадровых ресурсах, планами комплектования кадров и с учетом мнения первичной профсоюзной организации предусматривается ежегодное квотирование рабочих мест для окончивших общеобразовательные, специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Учреждении после прохождения ими военной службы по призыву;

- Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в Учреждение после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь, им выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада по ходатайству руководителя структурного подразделения и председателя первичной профсоюзной организации.

9.3. В соответствии с Положением о наставничестве за всеми молодыми работниками не позднее 2-х месяцев с начала их работы приказом директора по Учреждению закрепляются наставники. Работникам, исполняющим функции наставника устанавливается надбавка к окладу в размере 20% от размера оклада;

9.4. Учреждение обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

9.5. Молодым специалистам в первые три года работы в Учреждении после окончания образовательного учреждения производится ежемесячная доплата в размере 50% от оклада (тарифа).

9.6. Учреждение формирует кадровый резерв из молодых работников и реализует программу их продвижения по службе.

6. В п.11.1.2 раздела 11 «Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы» коллективного договора изложив в редакции:

«11.1.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня».

7. В п.15.1. раздела №15 «Заключительные положения» коллективного договора изложив в редакции:

«15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 01.07.2021 г. по 01.07.2024 г.. Он вступает в силу со дня подписания обеими сторонами».

8. Дополнить пунктом 3.2.12. раздел №3 «Основные права и обязанности работников» Приложения №2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края к коллективному договору изложив в редакции:

«3.2.12. Однодневную диспансеризацию раз в год работники старше 40 лет (работники моложе 40 лет один раз в 3 года) с сохранением среднего заработка, с обязательным уведомлением работодателя за 3 дня и согласованием с ним даты диспансеризации».

9. Дополнить пунктом 3.3.13. раздел №3 «Основные права и обязанности работников» Приложения №2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края к коллективному договору изложив в редакции:

«3.3.13. Работник, использовавший свое право на однодневную диспансеризацию, представить справку после диспансеризации в 3-хдневный срок».

10. Дополнить абзац 2-й п.5.8. раздел №5 «Рабочее время и его использование» категорию работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в редакции:

«– работники в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

– работники в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);».

11. Дополнить абзацем 3 п.5.8. раздел №5 «Рабочее время и его использование» категорию работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в редакции:

«Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.»

12. Дополнить Приложения №2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края к коллективному договору Приложением №1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем» изложив в редакции:

«Приложение №1
к Правилам внутреннего
трудового распорядка работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств»
Предгорного муниципального
округа Ставропольского края

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем

N п/п	Наименование должности
1.	Директор
2.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению
3.	Заместитель директора по административно-финансовой работе

.»

13. В соответствии с Приказом Министерства культуры Ставропольского края от 31.05.2019 года №244 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, образования» и Отраслевым соглашением по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021-2023 годы внести с 01.09.2022 г. в Приложение №4 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края» изложив в редакции:

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного Учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств»
Предгорного муниципального округа
Ставропольского края

2022г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края, разработано в соответствии со статьями 134 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол № 11, «Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование»», утвержденного Приказом министерства культуры Ставропольского края от 31 мая 2019 года №244 "Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и искусства, образования", на основании Примерного положения, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края" и постановления Правительства Ставропольского края от 25 апреля 2019 года N 188-п "О внесении изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п. и отраслевого соглашения по государственным Учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021-2023 годы от 06 октября 2020 года, постановления администрации Предгорного муниципального района Ставропольского края от 23 января 2017 года № 61 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Предгорного муниципального округа Ставропольского края в новой редакции», постановления Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 года № 17-П и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее- Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее – работники Учреждения), включает:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников Учреждения;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- размеры иных выплат.

1.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей 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. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) заработной платы работников списочного состава устанавливается в кратности от 1 до 3.

1.5. Условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренного пятым абзацем пункта 1 Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре и делам молодежи администрации Предгорного муниципального района Ставропольского края», утвержденного приказом управления по культуре и делам молодежи АПМР СК от 09.06.2018 г. №92, в случае достижения всех показателей эффективности деятельности Учреждения, его руководителя и получения в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом обеспеченности их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Министерством здравоохранения и социального развития.

Работники Учреждения, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно, в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов.

1.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей и не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовых обязанностей).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований, выделяемых из бюджета муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в размере до 40%.

За оказание платных услуг, безвозмездные поступления и иную приносящую доход деятельность руководителю Учреждения и заместителям руководителя устанавливается ежемесячная доплата в размере 10% от должностного оклада. Выплата указанной

доплаты руководителю Учреждения устанавливается на основании локального акта учредителя.

1.11. Структура заработной платы работников Учреждения предусматривает следующие соотношения:

- 50% - 55% выплаты по окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы;

- 10% - 15% выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников;

- оставшаяся часть, выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

1.12. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. При проведении мероприятий по реорганизации или изменению типа Учреждения сохраняется уровень заработной платы и социальных гарантий работников, действовавших до начала проведения таких мероприятий.

1.15. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в строгом соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ не реже 2 раз в месяц, в установленные сроки, в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

1.16. Аттестация работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя

2.1. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности Учреждения при определении Учредителем группы по оплате труда Учреждения оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	за каждого обучающегося: на бюджетном отделении на хозрасчетном отделении	0,5
2.	Количество работников Учреждения	за каждого работника	1

		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию знак «За достижения в культуре», «Отличник культуры»; - звание «Заслуженный работник культуры»	0,5 1 1
3.	Работа в две смены		10
4.	Творческие коллективы, ведущие концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы, стационарные и передвижные выставки, ансамбли)	за каждый	15
5.	Лауреаты конкурсов, выставок: <u>зональных</u> (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); <u>краевых, региональных</u> (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры); <u>всероссийских,</u> <u>международных</u> (солисты, дуэты, ансамбли, ансамбли от 6 чел, оркестры)	за каждого за каждого за каждого	5 10 15 10 15 20 15 20 25
6.	Количество работников Учреждения, поступивших в средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения	за каждого	10
7.	Специально оборудованное хранилище (музыкальных инструментов, натурмортных, методических фондов, костюмерных) с необходимым оснащением	за каждое	15

8.	Специально оборудованный класс: кабинет для групповых и индивидуальных занятий, оснащенный аудио, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами; хореографический класс с зеркальными стенами, станками для занятий хореографией	за каждый	10
		за каждый	15
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10.	Наличие подготовительных групп	за каждую	10
11.	Наличие филиалов	за каждое структурное подразделение	20
12.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3
13.	Открытие новых отделений, специализаций	за каждое	5
14.	Организация и проведение городских, зональных и краевых конкурсов, олимпиад, выставок	за каждое	10
15.	Руководство: районным методическим объединением; районной методической секцией		20
			10

Учреждение может относиться к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Группа по оплате труда	Сумма баллов
1.	Первая (I)	свыше 500
2.	Вторая (II)	до 500
3.	Третья (III)	до 350
4.	Четвертая (IV)	до 200

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся в Учреждении определяется по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 01 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких группах, учитываются один раз.

В случае нахождения Учреждения на капитальном ремонте за руководителем Учреждения, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям, согласно пункту 2.1. настоящего Положения;

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда Учреждения			
	I	II	III	IV
Руководитель Учреждения	18 878	17 685	16 850	16 253

2.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, в соответствии с объемными показателями, устанавливается на уровне должностного оклада руководителя Учреждения I группы по оплате труда – 18 878 рублей в месяц.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителя.

2.4. Учредитель устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя, утверждаемых учредителем, за соответствующий период.

2.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения и иные выплаты.

2.6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.7. Руководителю Учреждения и его заместителям могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов

3.1. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются на основе отнесения к профессиональным стандартам и к Профессиональным Квалификационным Группам (ПКГ)

3.1.1. на основе отнесения к профессиональным стандартам:

Наименование профессионального стандарта	Должности, отнесенные к профессиональным стандартам	Размер оклада, ставки заработной платы, рублей
<i><u>5 квалификационный уровень</u></i>		
<i>Профстандарт: 148 «Специалист по информационным ресурсам» код 06.013</i>	специалист по информационным ресурсам (модератор)	12 598
<i>Профстандарт: 484 «Специалист по видеомонтажу» код 11.011</i>	специалист по видеомонтажу (монтажер)	12 598

Профстандарт: 447 «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией» код 07.002	специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией (делопроизводитель)	12 598
Профстандарт: 1096 «Специалист административно-хозяйственной деятельности» код 07.005	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	12 598
<u>6 квалификационный уровень</u>		
Профстандарт: 558 «Специалист в сфере закупок» код 08.026	контрактный управляющий	17 146
Профстандарт: 513 «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» код 01.003	методист	17 146
	преподаватель (без категории)	6 200

3.1.2. на основе отнесения к Профессиональным Квалификационным Группам (ПКГ):

Наименование Профессиональной Квалификационной Группы	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер оклада, ставки заработной платы, рублей
<u>2 квалификационный уровень</u>		
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. N216н г. "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Концертмейстер (без категории)	6 200

3.2. К специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, относятся:

- преподаватель;
- концертмейстер.

3.2.1. Специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее – педагогические работники), на постоянной основе

устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория педагогических работников определяется по результатам аттестации. Порядок прохождения аттестации утверждается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размеры повышающих коэффициентов:

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:	- без категории	0
	- первой квалификационной категории	0,130
	- высшей квалификационной категории	0,360
КОНЦЕРТМЕЙСТЕР:	- без категории	0
	- первой квалификационной категории	0,130
	- высшей квалификационной категории	0,360

3.2.2. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и другими конкретными условиями в учреждении. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается на учебный год и оплачивается из расчета оклада и повышающего коэффициента на всю педагогическую нагрузку.

3.2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.2.4. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад и продолжительность рабочего времени определены действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми документами в сфере дополнительного образования для педагогических работников в части нормирования и оплаты труда. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.2.5. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям, образовательным программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.2.6. При присвоении квалификационной категории специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, изменения условий оплаты труда производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности исходя из более высокого должностного оклада,

3.2.8. Руководитель Учреждения проверяет документы о присвоении квалификационной категории педагогическим работникам и устанавливает им повышающие коэффициенты; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение повышающего коэффициента должностных окладов педагогических работников Учреждения несет их руководитель.

3.2.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением.

3.2.10. Должностные оклады специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

3.2.11. Объем учебной нагрузки специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.12. Почасовая оплата труда специалистам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы Учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

2) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством;

3.2.13. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада специалиста, выполняющего учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

3.2.14. Оплата труда за замещение отсутствующего специалиста, выполняющего учебную (преподавательскую) работу в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

3.2.15. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
-------	------------------------	--

		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в Учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
2.	Студенты	0,25	0,20	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

1) Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

- 0,25 - для профессоров, докторов наук;
- 0,20 - для доцентов, кандидатов наук;
- 0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

2) Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04.

3.2.16. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета базовой педагогической ставки.

3.2.17. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

3.3. 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 положением об оплате труда работников Учреждения.

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

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

3.6. С учетом условий труда специалистам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.7. С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников, осуществляющих свою деятельность в должности специалистов, в развитии творческой инициативы и активности при реализации поставленных задач осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.8. Работникам, занимающим должности специалистов, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование Профессиональной Квалификационной Группы	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер оклада ставки рублей
<i><u>4 квалификационный уровень</u></i>		
<i>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. N216н г. "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"</i> Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	Настройщик пианино и роялей 4-8 разряд ЕТКС	13 483
<i><u>1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</u></i>		
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	Сторож (вахтер); Уборщик производственных и служебных помещений; Дворник	9 583
<i><u>3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u></i>		
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 579

4.2. С учетом условий труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.3. С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или по представлению руководителя структурного подразделения Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства и кино и образования (государственных или (и) муниципальных):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу специалистам в учреждениях образования, расположенных в сельской местности;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особоопасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированной сумме.

Размер выплаты работникам Учреждения за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемый размер выплаты до 12% от оклада.

5.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата.

В случае если работник отработал неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

Часовую ставку рекомендуется рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом руководителя по учреждению.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. компенсационного характера, предусмотренные пунктом 7.1 настоящего раздела на основании локального акта учредителя.

5.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю Учреждения (по согласованию с Учредителем), его заместителям, специалистам и служащим Учреждения в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Руководителю Учреждения, выполняющему педагогическую нагрузку (по согласованию с учредителем), Педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку в порядке совмещения должностей

(профессий) и по совместительству, данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных срочных работ

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Размер выплаты устанавливается в пределах 200 процентов оклада.

6.5. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором и регламентируются «Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа». *(Приложение №1 к Положению)*

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. Приказом директора Учреждения, по согласованию с профсоюзной организацией на срок до 1 года работникам, занимающим должности специалистов, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. 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 положением об оплате труда работников Учреждения.

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

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

7.5. В целях стимулирования молодых специалистов устанавливается ежемесячная надбавка работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, в размере 30,0 процентов от должностного оклада, установленного коллективным договором.

Не допускается снижение установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине руководителя Учреждения, руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом, Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. При задержках не по вине руководителя Учреждения руководитель обязан принять соответствующие меры вплоть до обращения в суд и поставить в известность об этом коллектив работников.

8.3. 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.

8.4. Работник, отсутствовавший 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.

8.5. В Учреждении выплачиваются иные выплаты до минимального размера оплаты труда.

8.6. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника (представителя работника) или ходатайства профсоюзной организации в случаях:

смерти работника или его близких родственников;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи.

Материальная помощь оказывается в абсолютной (фиксированной) сумме на основании приказа руководителя Учреждения в размере не более 2-х должностных окладов.

**Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа**

**Положение
о стимулирующих выплатах
работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа**

2022г.

I. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУДО ДШИ Предгорного округа (далее – Положение) разработано в целях установления условий, порядка и размеров выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края (далее – Учреждение).

1.2. Положение представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, на основе разработанных критериев вложенного труда.

1.3. Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, виды выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за выполнение особо важных срочных работ

2.2. Установление стимулирующей выплаты осуществляется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения или иным представителем работников в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от платных услуг, безвозмездных поступлений и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда их работников:

-руководителям структурных подразделений Учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

-работникам Учреждения, занятым в структурных подразделениях Учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.3. Если на работника Учреждения в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера (постоянные и единовременные) ему не устанавливаются.

2.4. Все выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, выплаты не начисляются.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда на оплату труда:

2.5.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы –

С целью реализации Уставной деятельности Учреждения и усиления материальной заинтересованности работников устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы, которая включает в себя доплату за сложность и напряженность труда. Работникам Учреждения доплата устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не более 200 процентов сроком на 1 год:

- осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – до 70 процентов оклада;
- осуществляющих свою деятельность в должности специалистов – до 200 процентов оклада;
- руководителю Учреждения, заместителям – до 100 процентов оклада по следующим показателям:

Показатели сложности и напряженности труда	Размер доплат в %%
1. Обеспечение качественных условий: доступности образования, эффективности управленческой деятельности, реализации инновационной и методической деятельности, профессиональных достижений педагогического коллектива (заместители директора)	
При выполнении плановых показателей муниципального задания на утвержденном уровне	45
При перевыполнении утвержденных плановых показателей муниципального задания: до 10%	50
до 20%	53
свыше 20%	55
2. Достижение высокого уровня исполнительской дисциплины и выполнение задач по обеспечению: санитарно-гигиенических условий Учреждения, пожарной и антитеррористической безопасности в Учреждении, сохранности хозяйственного имущества и инвентаря	
2.1. Руководители структурных подразделений, специалисты	
При отсутствии предписаний со стороны контролирующих органов	до 200
При отсутствии жалоб потребителей муниципальных услуг	до 200
2.2. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
При отсутствии предписаний со стороны контролирующих органов	до 70
При отсутствии жалоб потребителей муниципальных услуг	до 70
3. Руководство методическим объединением Учреждения Педагогические работники, осуществляющие руководство отделениями Учреждения	
Руководство отделением Учреждения	100

2.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ

10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание "Заслуженный" и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

10% от оклада (ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

20% от оклада (ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

При наличии у работника двух и более учёных степеней и/или почётных званий (нагрудного знака) доплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы

-руководителям, специалистам и работникам рабочих профессий в зависимости от количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных Учреждениях, органах государственной власти и местного самоуправления, а также в ведомственных Учреждениях по аналогичным должностям, специальностям;

Размеры выплат (в процентах от оклада):

-при выслуге лет от 1 лет до 3 лет – 5 процентов;

-при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

-при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

Руководителю Учреждения, выполняющему педагогическую нагрузку (по согласованию с учредителем), педагогическим работникам и работникам, выполняющим педагогическую нагрузку в порядке совмещения должностей (профессий) и по совместительству, данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

2.5.4. Премияльные выплаты

Работникам Учреждения в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

-премия по итогам работы: месяц, квартал, полугодие, год.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается по итогам работы в соответствии с оценочными листами на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ДШИ Предгорного округа за результативность и эффективность работы» в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена (**Приложение №1**).

Объем данного вида стимулирующих выплат распределяется рабочей группой в соответствии с «Положением о рабочей группе по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда» (**Приложение №2**) и утверждается приказом директора Учреждения.

- премия за качество выполняемых работ

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более 2 окладов (должностного оклада), ставки заработной платы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации 200 %;
- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации 200 %;
- награждении наградами Ставропольского края 200 %;
- награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края 200 %;
- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры 200 %;
- награждение грамотой Главы Предгорного муниципального округа 100%;
- награждение грамотой Управления по культуре, туризму и делам молодежи АПМО СК 100%;
- награждение Дипломом победителя и призера краевых конкурсов профессионального мастерства 50%.

Данная выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно, как за достижение высоких показателей труда, так и по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

2.5.5. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации работы;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.5.6. Премирование осуществляется по решению руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.5.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

2.5.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, порядок и критерии их выплат ежемесячно устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, утвержденным локальным актом органа власти муниципального образования.

III. Основания для лишения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Снятие выплат осуществляется Приказом директора Учреждения по докладным запискам и представлениям руководителей соответствующих структурных подразделений по следующим причинам:

1) Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

2) Отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;

3) За дисциплинарные нарушения (по приказу директора Учреждения)

3.2. Уменьшение выплат осуществляется Приказом директора Учреждения по докладным запискам и представлениям руководителей соответствующих структурных подразделений по следующим причинам:

1) За дисциплинарные нарушения (по приказу директора Учреждения)

**Перечень критериев и показателей
для распределения поощрительных выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБУДО ДШИ Предгорного округа
за результативность и эффективность работы**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах
1	2	3	4
Преподаватель , концертмейстер	1. Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	<p>Повышение качества знаний по результатам экзаменов, академических концертов, тех.зачетов: качество обученности «4» и «5» - 80-100% - 50-80%</p> <p>Участие и наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках курируемых Министерством культуры РФ и Ставропольского края (сольные выступления или коллектив):</p> <p>- муниципальной: за участие 1,0 - III место 5,0 - II место 7,0 - I место 10,0 - Гран-при 12,0</p> <p>- зональной: за участие 2 - III место 7 - II место 10 - I место 15 - Гран-при 17</p> <p>- краевой, региональной: за участие 5 - III место 10 - II место 15 - I место 20 - Гран-при 25</p> <p>- всероссийской (международной): за участие 10 - III место 15 - II место 20 - I место 25 - Гран-при 30</p> <p>Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках, участие в конкурсах дистанционно 0,1 (за участника) 5,0 (за коллектив)</p> <p>Сохранность контингента учащихся. -100% 20,0</p>	<p>3,0 2,0</p> <p>1,0 5,0 7,0 10,0 12,0</p> <p>2 7 10 15 17</p> <p>5 10 15 20 25</p> <p>10 15 20 25 30</p> <p>0,1 (за участника) 5,0 (за коллектив)</p> <p>20,0</p>

		<p>Поступившие в ССУЗы и ВУЗы по профилю (за год)</p> <p>Подготовка методического материала с целью выступления на методических семинарах, объединениях, конференциях, метод. советах и т.п.(программы, рецензии, отчеты о прохождении курсов повышения квалификации, конкурсов, аналитические справки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьные -муниципального уровня <p>Подготовка и проведение открытого урока (мастер-класса):</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня -муниципального уровня -краевого уровня <p>Участие в профессиональном конкурсе</p> <p>-муниципального уровня и занял</p> <ul style="list-style-type: none"> - за участие -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место <p>-краевого уровня</p> <p>-федерального уровня</p> <p>Получение документа о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за отчетный период).</p>	<p>50 (за каждого учащегося)</p> <p>5,0</p> <p>10,0</p> <p>10,0</p> <p>20,0</p> <p>50,0</p> <p>2,0</p> <p>5,0</p> <p>10,0</p> <p>20,0</p> <p>Доп.коэф.0,5</p> <p>Доп.коэф.1</p> <p>20,0 (за каждое)</p>
	2. Методическая и инновационная деятельность	<p>Наличие публикаций, статей методического содержания в периодической печати и на сайте Учреждения</p> <p>Создание видеоматериала (видеоролика)</p>	<p>5,0 за каждое</p> <p>20,0 за каждое</p>
	3. Исполнительская, просветительская деятельность	<p>Подготовка и проведение тематических классных часов (при наличии сценария, утвержденного метод.советом). Формирование и обновление фонда методических пособий (за каждую единицу)</p> <p>Сольные выступления на:</p>	<p>2,0 (за каждое)</p> <p>2,0</p>

		- школьных мероприятиях	10,0
		-муниципальных мероприятиях	20,0
		-региональных, краевых	50,0
		Посещение концертов филармонии, музеев, других учреждений культуры с учащимися Учреждения	10,0
		Оказание консультативной помощи Учреждениям образования и культуры (при наличии благодарностей и отзывов)-за отчетный период	10,0
		Работникам Учреждения за работу в составе жюри конкурсных мероприятий	20,0 в Учреждении 50,0 вне Учреждения
		Выполнение переложений, партитур, аранжировок, фонограмм (при предоставлении материала в метод.совет ДШИ)	20,0

**Положение о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа
на выплату поощрительных выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края. В нем определяется число членов рабочей группы, нормы представительства от работодателя и профсоюзов, срок полномочий и порядок принятия решений.

1.2. Рабочая группа по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Предгорного муниципального округа Ставропольского края на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Рабочая группа) образуется в МБУДО ДШИ Предгорного округа (далее по тексту – Учреждение) для осуществления оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников с целью распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (далее по тексту - Работники).

1.3. Рабочая группа избирается на Общем собрании работников Учреждения по два представителя от работодателя и профсоюзного комитета и утверждается Приказом директора Учреждения.

1.4. Рабочая группа избирается сроком на учебный год. Члены рабочей группы могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания работников Учреждения.

2. Функции рабочей группы

2.1. Рабочая группа осуществляет оценку выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы Работников Учреждения;

2.2. Рабочая группа обеспечивает контроль за выполнением утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы Работников Учреждения;

2.3. Рабочая группа распределяет поощрительные выплаты Работникам Учреждения.

3. Права и обязанности рабочей группы

3.1. Рабочая группа вправе на основании анализа показателей результативности и эффективности работы Работников принимать решение об изменении оценки выполнения утвержденных критериев.

3.2. Рабочая группа имеет право контроля за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работниками Оценочных листов. (*Форма оценочного листа - Приложение №1*). Оценочные листы, поданные не по установленной форме или без предъявления письменного отчета о проделанной работе за текущий период и без приложений соответствующих материалов (ксерокопии грамот, дипломов, сертификатов; методические разработки и т.д.) рабочей группой не рассматриваются и возвращаются в течение 3 рабочих дней с момента подачи Оценочного листа.

3.3. Рабочая группа обязана:

- предоставлять общему собранию работников Учреждения, работодателю и профкому Учреждения отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;

- рассматривать в 10-ти-дневный срок заявления (жалобы) работников Учреждения по вопросам распределения поощрительных выплат Работникам.

4. Порядок работы рабочей группы

4.1. Порядок работы рабочей группы устанавливается настоящим Положением о Рабочей группе Учреждения.

4.2. Из числа членов рабочей группы большинством голосов избирается председатель комиссии и секретарь.

4.3. Председатель оповещает Работников о подготовке и сборе материалов и заполнении Оценочных листов за 3 дня до распределения поощрительных выплат работникам путем устного уведомления и письменного объявления.

4.4. Рабочая группа имеет право отказать в рассмотрении Оценочных листов, если они поданы позднее, чем за 1 день до распределения поощрительных выплат.

4.5. Заседания рабочей группы проводятся по мере необходимости. Решения рабочей группы по распределению поощрительных выплат Работникам оформляются сводным оценочным листом (*Форма сводного оценочного листа – Приложение №2*), который согласовывается с руководителем Учреждения листом согласования (*Форма листа согласования – Приложение №3*) и фиксируется Протоколом согласования (*Форма протокола согласования - Приложение №4*). Сводный оценочный лист и протокол согласования вывешиваются на информационном стенде Учреждения.

4.6. Заседания рабочей группы проводятся гласно. На заседание могут быть приглашены представители работодателя, профкома, работники Учреждения.

4.7. Для выполнения отдельных направлений работы рабочая группа может привлекать необходимых специалистов.

4.8. Решения рабочей группы принимаются большинством голосов от численного состава рабочей группы, присутствующего на заседании.

В случае равенства голосов окончательное решение принимается председателем рабочей группы.

4.9. Рабочая группа правомочна принимать решения только в случае присутствия на заседании не менее половины ее численного состава.

4.10. По результатам рассмотрения заявок рабочая группа принимает следующие решения:

"Согласовать оценочный лист";

"Согласовать оценочный лист с учетом изменения условий"

В случае внесения таких изменений председатель рабочей группы проверяет их корректность, после чего работника в устной форме извещают в трехдневный срок о внесенных изменениях.

4.11. Хранятся Оценочные листы и письменные отчеты Работников в архиве Учреждения.

4.12. На время выполнения обязанностей членов рабочей группы, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, за работником сохраняется заработная плата в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.13. Материально-техническое обеспечение деятельности рабочей группы осуществляется работодателем.

5. Поощрение

5.1. Членам рабочей группы по ходатайству профсоюзного комитета может быть выплачено вознаграждение за счет средств профкома Учреждения.

Приложение №1
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и
эффективности работы работника МБУДО ДШИ Предгорного округа

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период работы с _____

_(указывается период работы)

Наименование критерия	Дата	Показатели	Результат выполнения (подтверждающий фактор, документ)	Баллы
Всего по всем показателям				

« _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г

Председатель рабочей группы

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

Приложение №2
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности и эффективности работы
работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа

УЧТЕНО:

Председатель ППО

_____ (_____)
Ф.И.О.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(составляется рабочей группы)

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность	Фамилия, имя, отчество работника	Общая сумма баллов
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
	Всего		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель
группы _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

рабочей

Члены рабочей комиссии:

1. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

2. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

3. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

4. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

5. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Приложение №3
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа

УЧТЕНО:

Председатель ППО

_____ (Ф.И.О)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 г.

Протокол согласован: _____

Директор _____ (Ф.И.О.)

(роспись)

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Профсоюзная организация МБУДО ДШИ Предгорного округа _____ (Ф.И.О.)			

Дата получения протокола учреждением после согласования

« » _____ 20 г.

Председатель рабочей группы _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

1. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

2. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

3. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

4. _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Приложение №4
к Положению о рабочей группе
по оценке выполнения утвержденных
критериев и показателей
результативности
и эффективности работы работников
МБУДО ДШИ Предгорного округа

Мнение первичной профсоюзной организации
МБУДО ДШИ Предгорного округа
УЧТЕНО:

Председатель ППО
_____ (Ф.И.О)

ПРОТОКОЛ №__ от «__» _____ 20__ года

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБУДО ДШИ Предгорного округа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «__» _____ по «__» _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей группы _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей группы:

1. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
2. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
3. _____
(подпись) (Ф.И.О.)
4. _____
(подпись) (Ф.И.О.)