

СОГЛАСОВАНО

Зам. мэра по экономическим вопросам,
Председатель комитета по экономике
и финансам Администрации Муниципального
образования «Усть-Илимский район»

О.С.Костюкевич

« _____ » 2018г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

И.Б. Иванова

« _____ » 2018г.



ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
Коллектива МОУДО «РДШИ»

Протокол № 4

«17» августа 2018г.

Председатель собрания

трудового коллектива

МОУДО «РДШИ»

О.Н. Мартынова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РАЙОННАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Районная детская школа искусств» муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 15.08.2018г. №285, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Районная детская школа искусств», (далее - образовательная организация).

2. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);
- 2) систему доплат и надбавок компенсационного характера;
- 3) систему доплат и надбавок стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Усть-Илимский район», а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной

12. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю:

а) преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств

2) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

а) 24 часа в неделю - концертмейстерам;

3) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю педагогу-организатору, методисту.

III. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем образовательной организации трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, далее - ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

14. Размеры должностных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития РФ, Приложением №1 к настоящему Положению.

15. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

16. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя образовательной организации.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

17. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

4) надбавка за работу в сельской местности.

18. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных пп.2 п.17 настоящего Положения.

19. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ, и составляет от 4 процентов к должностному окладу, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. Выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных ст.60.2 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Расчет части должностного оклада за каждый час работы определяется путем деления должностного оклада работника образовательной организации на количество часов по календарю в данном месяце.

Выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных ст. ст. 99 и 152 ТК РФ.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных ст.ст. 113 и 152 ТК РФ.

22. Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

23. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

24. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам образовательной организации в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

26. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

- 1) выполнение особо важных заданий непредвиденных и срочных работ;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения

образовательной организации);

3) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

4) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

5) выдвижение творческих идей в области образования;

6) успехи в педагогической и хозяйственной деятельности;

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации.

27. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы относятся следующие категории выплат:

1) выплата за непрерывный стаж работы - в размере не менее 5 процентов (Приложение № 3).

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в образовательной организации не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

2) выплата молодым специалистам - в размере не менее 5 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в соответствующей образовательной организации которых составляет менее трех лет.

28. При совмещении должностей (профессий) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к должностному окладу заработной платы по основной работе.

29. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем образовательной организации либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в образовательной организации. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем образовательной организации.

30. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

31. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

1) соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

2) соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

3) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

4) высокие результаты образовательной деятельности.

Совокупный размер выплат, установленных административно – хозяйственному персоналу учреждения в соответствии с подпунктами 1 и 2, не должен превышать 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

32. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1) выплаты работникам образовательной организации за почетные звания:

а) «Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации» и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 35 процентов;

б) «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

Федерации» и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) выплаты работникам образовательной организации, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

3) выплаты работникам образовательной организации за личные заслуги устанавливаются при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 30 процентов;

награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 15 процентов;

поощрении министерством культуры и архивов Иркутской области - в размере не менее 10 процентов.

Выплата за личные заслуги устанавливается работнику образовательной организации на период шести последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в образовательную организацию решения о поощрении (награждении);

4) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

а) за степень важности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Важность выполняемой работы определяется как количество услуг образовательной организации по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

б) за степень самостоятельности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности образовательной организации или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг образовательной организации;

5) за квалификационную категорию педагогическим работникам (Приложение № 4):

при наличии высшей квалификационной категории - в размере не менее 38 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - в размере не менее 28 процентов.

33. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

1) премия по итогам работы за месяц:

а) до 50% административно-хозяйственному персоналу учреждения;

б) до 30% заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заведующему хозяйством.

2) премия по итогам работы за год.

34. Условием премирования работников образовательной организации за работу в календарном периоде (месяц, полугодие, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

35. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие работника образовательной организации в выполнении муниципального задания образовательной организации.

Степень участия в выполнении муниципального задания образовательной организации определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

36. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников образовательной организации.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

37. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат работникам образовательной организации устанавливаются на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в образовательной организации. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается локальным актом, принятым в образовательной организации.

38. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем образовательной организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

39. Основой установления ежемесячных выплат стимулирующего характера для работников является определение критериев и показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников (Приложение №5).

40. Формирование перечня критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплата которых производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете муниципального образования «Усть-Илимский район» на соответствующий финансовый год.

Образовательная организация самостоятельно разрабатывает перечень критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей, который утверждается руководителем по согласованию с представительным органом работников.

Перечень критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителем образовательной организации утверждается нормативным правовым актом работодателя.

Перечни критериев результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителя образовательной организации) являются составной частью локального акта об оплате труда образовательной организации, а также отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками (дополнительных соглашениях).

Перечень качественных и количественных показателей и порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты определены в Приложении №5.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

41. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (бальная оценка).

42. Итоговый размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям работников за истекший период.

43. В течение каждого месяца (полугодия) руководителем образовательной организации ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплаты стимулирующего характера за истекший месяц.

44. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения комиссии.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя образовательной организации, их размер имеет конкретное выражение.

Единовременные премии не учитываются при исчислении средней заработной платы.

45. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

46. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

47. Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в процентах от должностного оклада либо в абсолютных величинах, либо в баллах по усмотрению руководителя образовательной организации.

VI. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ

48. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

48. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором и определяется исходя из кратного отношения средней заработной платы работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации.

50. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация. Перечни должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, установлены в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район».

51. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя образовательной организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

52. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации устанавливается в кратности 1 к 6.

53. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

54. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя образовательной организации устанавливаются постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

56. Руководитель образовательной организации помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации.

Оплата труда руководителя за осуществление педагогической работы в той же образовательной организации устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за реализацию профильных образовательных программ.

Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении образовательной организации, но не более 300 часов в год.

Педагогическая нагрузка, осуществляемая руководителем образовательной организации в той же образовательной организации, совместительством не считается и не требует заключения отдельного трудового договора.

Приложение №1
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессия рабочих) образовательной организации

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального), утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216 н

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Секретарь учебной части	6 000,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	7 847,00
Педагог-организатор	7 847,00
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	7 847,00

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	11 452,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	6 700,00

3. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Костюмер	6 500,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
I квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Настройщик пианино и роялей	7 500,00
Настройщик щипковых инструментов	7 100,00
Настройщик язычковых инструментов	7 100,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
I квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 000,00
Гардеробщик	5 500,00
Дворник	5 500,00
Уборщик производственных помещений	6 000,00

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638)

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	12 270,00

Приложение № 2
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер компенсационной выплаты
преподаватель /концертмейстер		
1	Проверка письменных работ	- преподавателям за проверку письменных работ в расчете за учебные часы: сольфеджио, основы музыкальной грамоты, музыкальная литература, слушание музыки, беседы о музыке - в размере 10 - 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
2	Заведование: отделениями, отделами, обособленными структурными подразделениями	- в размере 10 -15 процентов оклада (ставки заработной платы)
3	Руководство методическими объединениями	- в размере 10 -20 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	За работу в структурных подразделениях образовательной организации, расположенных в сельской местности	- 25 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки
5	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	- на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки
6	За наставничество молодого специалиста (преподавателя)	- в размере 10 – 30 процентов оклада (ставки заработной платы)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе/Педагог – организатор/Методист		
7	За разъездной и разрывной характер работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)

Заведующий хозяйством		
8	За разъездной и разрывной характер работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
9	За выезды на объект за пределами рабочего времени в любое время суток	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
10	За обслуживание библиотечного фонда	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Специалист по кадрам		
11	За увеличенные объемы работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Секретарь учебной части		
12	За ведение архива	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
13	За увеличенные объемы работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Настройщики: пианино и роялей, щипковых инструментов, язычковых инструментов		
14	За разъездной характер работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Костюмер		
15	За разъездной и разрывной характер работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Уборщик производственных помещений /Гардеробщик/Дворник		
16	За увеличенные объемы работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий/Дворник		

17	За разъездной и разрывной характер работы	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)
18	За выезды на объект за пределами рабочего времени в любое время суток	- в размере до 50 процентов оклада (ставки заработной платы)

Приложение № 3
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

Размеры выплат за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	7
от 10 лет	10

Приложение № 4
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности
устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории,
установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Преподаватель Концертмейстер Педагог-организатор	28 процентов - для первой категории; 38 процентов - для высшей категории

Приложение № 5
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

**Перечень критериев и показателей профессиональной деятельности работников
образовательной организации, являющихся основаниями для начисления
стимулирующих выплат
(по итогам мониторинга за месяц)**

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Руководители			
Заместители директора	Интенсивность труда	Сложность организации и управления основной деятельностью образовательной организации (организация и сопровождение образовательной и внеклассной работы, выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организации (методический совет, педагогический совет, и т.д.).)	20
		Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг образовательной организации.	20
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности.	20
		Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	20 от 20 до 30 от 30 до 40
	Высокие результаты работы	Высокие результаты	20

		<p>организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов.</p>	
		<p>Достижения в различных видах деятельности, приносящих доход образовательной организации.</p>	20
		<p>- Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.</p>	
		<p>- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса.</p>	
		<p>- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации.</p>	
Заведующий хозяйством	Интенсивность труда	<p>Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, заключение договоров с подрядчиками и поставщиками услуг. Своевременное и качественное предоставление информации к ПФХД образовательной организации.</p>	20
		<p>Эффективное обеспечение сохранности материальных ценностей.</p>	20
	Высокие результаты работы	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, результатов мониторингов). Отсутствие замечаний руководителя образовательной организации и контролирующих организаций.</p>	20
		<p>Высокое качество организации ремонтных работ.</p>	20
Специалисты			
Специалист по кадрам	Интенсивность труда	<p>Внедрение и использование эффективных способов и средств кадрового документооборота с помощью компьютерных технологий.</p>	5
		<p>Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях.</p>	5
		<p>Оперативное отслеживание</p>	5

		изменений в трудовом законодательстве РФ и своевременное их применение в работе образовательной организации.	
		Взаимодействие с Центром занятости населения.	2
		Организация и ведение системы учета персональных данных.	2
	Высокие результаты работы	Качественное и своевременное предоставление кадровой отчетности в надзорные и контролирурующие органы.	5
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя образовательной организации и надзорных органов.	5
		Качество состояния работы по воинскому учету и бронированию граждан.	2
Педагог - организатор	Интенсивность труда	Сложность организации внеклассной работы образовательной организации выполнение плана воспитательной работы.	15
	Высокие результаты работы	- Высокий уровень проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации.	15
		- Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий.	15
Методист	Интенсивность труда	Сложность организации и управления основной деятельностью образовательной организации (экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы).	15
	Высокие результаты работы	Высокий уровень проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации (семинары, конференции и другое).	15
		Качественная разработка документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы).	15
Педагог-психолог, социальный педагог	Интенсивность труда	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	15
	Высокие результаты	Результативность	15

	работы	коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	
Секретарь учебной части	Интенсивность труда	Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях.	5
		Ведение документации в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами.	5
	Высокие результаты работы	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя образовательной организации.	5
Рабочие			
Настройщик	Интенсивность труда	Оперативность в работе по настройке и ремонту музыкальных инструментов.	10
		Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов; - подготовка инструментов к конкурсам и концертам.	10
	Высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к руководителю и заведующему хозяйством образовательной организации от преподавателей на качество и несвоевременность настройки инструментов.	5
Гардеробщик	Интенсивность труда	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений заведующего хозяйством, руководителя образовательной организации.	5
		Высокие результаты работы	Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардероб образовательной организации.
	Высокие результаты работы	Корректность по отношению к посетителям, обучающимся, родителям (законным представителям), работникам образовательной организации.	2
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на деятельность гардеробщика.	2
Уборщик производственных помещений	Интенсивность труда	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений заведующего хозяйством, руководителя образовательной организации.	10
		Своевременное и качественное выполнение генеральных уборок	5

		по графику.	
	Высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на деятельность работника.	2
		Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора образовательной организации.	10
		Весомый личный вклад в обеспечение выполнения требований Сан ПИН.	2
Дворник	Интенсивность труда	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений заведующего хозяйством, руководителя образовательной организации.	10
		Инициация предложений по благоустройству территории образовательной организации, правильное и бережное использование рабочего инвентаря.	10
	Высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение сезонных работ по уборке листвы, снега, льда.	5
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на деятельность работника.	2
Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Интенсивность труда	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя и его заместителей.	10
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования образовательной организации.	2
	Высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	2
		Весомый личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН.	5
		Отсутствие замечаний на нарушения: - требований охраны труда; - требования противопожарной безопасности	5

* Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

2. Выплаты за качество выполняемых работ

Рейтинговый лист преподавателя/концертмейстера
(мониторинг результатов работы за учебные полугодия)

№	Параметры	Критерии показателей эффективности деятельности	Бал
---	-----------	---	-----

			ЛЫ			
1	<p>Результаты участия обучающихся в конкурсах, конкурсных фестивалях, олимпиадах, выставках на уровне города, области, региона, Федерации (Международный), звания лауреатов или дипломантов (уровень коммерческих очных конкурсов различных фондов оценивается ниже на 2б.).</p> <p>*Учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учредительство Министерств культуры различных регионов (структурных подразделений), рекомендованные Учебно-методическим центром «Байкал» (размещённые на сайте, либо полученные через рассылку по e-mail и имеющие определённый статус); - форма участия – очная, заочная). 	Критерии оценки конкурсных мероприятий				
		Уровень конкурсного мероприятия	участие	Призеры		
				I мест о	II мест о	III мест о
		Уровень города				
		худ.отделение независимо от количества работ заочных конкурсов, засчитывается как 1 участник				
		худ.отделение (не суммируя участие)	до 1,5	до 2,5	до 2	до 1,5
		муз.отделение (не суммируя участие)	до 1,5	до 5	до 4	до 3
		Концертмейстер (учитывается сложность аккомпанемента)	до 1,5	до 5	до 4	до 3
		Уровень Северной территории, зональные туры областных и региональных мероприятий				
		худ.отделение независимо от количества работ заочных конкурсов, засчитывается как 1 участник				
		худ.отделение (не суммируя участие)	до 2	до 3,5		
		муз.отделение (не суммируя участие)	до 2	до 7		
		Концертмейстер (учитывается сложность аккомпанемента)	до 2	до 4		
		Уровень области, региона				
		худ.отделение независимо от количества работ заочных конкурсов, засчитывается как 1 участник				
		худ.отделение (не суммируя участие)	до 2,5	до 4,5		
		муз.отделение (не суммируя участие)	до 2,5	до 9		
		Концертмейстер (учитывается сложность аккомпанемента)	до 2,5	до 9		
		Уровень Федерации (Международный) Очное участие – до 7				
		худ.отделение независимо от количества работ заочных конкурсов, засчитывается как 1 участник				
худ.отделение (не суммируя участие)	до 3	Очно до 11 Заочно до 5				
муз.отделение (не суммируя участие)	до 3	Очно до 11 Заочно до 5				
Концертмейстер (учитывается сложность аккомпанемента)	до 3	Очно до 11 Заочно до 5				
2	Руководство творческими коллективами, имеющими социальный статус, регулярно	Оркестры, хоры в составе не менее 12ч. – до 5б;				
		Ансамбли в составе менее 12 ч. – до 3б. Образцовый коллектив – до 7б.				

	участующих в мероприятиях: конкурсах, концертах, фестивалях на основе отчёта за полугодие.		
3	Воспитание: стипендиатов Губернатора Иркутской области, Мэра муниципального образования «Усть-Илимский район», благотворительного фонда «Новые имена», других благотворительных фондов. *Учитываются заслуги преподавателей (концертмейстеров – на 2 балла ниже), чьи результаты представлены в характеристике стипендиата.	Стипендиаты: - Губернатора Иркутской области – 5б; - Благотворительного фонда «Новые имена» – 4б; - других благотворительных фондов – 2б; - Мэра муниципального образования «Усть-Илимский район» – 3б.	
4	Повышение профессионального уровня квалификации: - участие в роли докладчика в семинарах, форумах; - проведение очных открытых уроков.	За каждое мероприятие: - уровень образовательной организации – до 3б; - уровень города – до 4б; - уровень выше – до 5б. *с размещением видео – выступления на сайте образовательной организации дополнительно 2б.	
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район, Министерств культуры различных регионов (структурных подразделений), рекомендованные Учебно-методическим центром «Байкал» (размещённые на сайте, либо полученные через рассылку по e-mail и имеющие определённый статус).	За участие: - уровень образовательной организации – до 3б.; - уровень выше – до 6б; За победу (не суммируя с участием): - уровень образовательной организации – до 5б.; - уровень выше – до 8б.	
6	Разработка методической продукции, утвержденной методическим советом образовательной организации: образовательных и учебных программ, социальных проектов, учебно-методических пособий, в т.ч. электронных.	- рабочая учебная программа – до 4б; - образовательная программа – до 6б; - фонды оценочных средств – до 10б; - учебно-методическое пособие – до 15б; - социальные проекты и программы – до 7б.	
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у обучающихся, родителей, общественности, с обязательным размещением статьи и видео на сайте образовательной организации	За каждое мероприятие (в зависимости от качества проведения, формы, количества посетителей): - уровень структурного подразделения – до 3б.; - уровень поселения: МДОУ – до 2б; СОШ – 3б; учреждения культуры – до 5б.; - уровень района – до 7б. *Учитывается участие/доля участия в организации мероприятия: создание сценария, ведение концерта, постановка и режиссура, создание мультимедийной	

	(фестивали, концерты, выставки и др.).	презентации, звуковое и визуальное оформление.	
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих профессиональный уровень обучающихся и преподавателей образовательной организации – конкурсы, районные творческие школы с участием обучающихся из разных структурных подразделений, семинары и т.д.	За каждое мероприятие (в зависимости от качества проведения, формы, количества посетителей): - уровень структурного подразделения – до 3б.; - уровень поселения – до 4б.; - уровень района – до 5б. *Учитывается участие/доля участия в организации мероприятия, создание положения, ведение мероприятия, создание мультимедийной презентации, звуковое и визуальное оформление.	
9	Поступление обучающихся в СУЗы.	Преподаватель по специализации – до 5б; Преподаватель другой дисциплины, включённой в экзаменационный перечень для абитуриента СУЗа – до 3б.	
	Итого		

Приложение №6
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Районная детская школа искусств»

Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя

Преподаватель
Методист
Концертмейстер