

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБОУ ДОД
«Чурилковская ДШИ»



А.О. Бодрова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ ДОД
«Чурилковская ДШИ»



Е.М. Егиазарова

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
детей «Чурилковская детская школа искусств»**

Рязанская область, Рыбновский район, д. Чурилково

2014 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Чурилковская детская школа искусств» (далее - Школы) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Школы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2009 год; (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 г. № 8);
- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Рязанской области
- ГУ по труду и социальным вопросам Рязанской области.
- Положением об оплате труда - УО и МП.....

1.3. Формирование системы оплаты труда работников Школы осуществляется с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными трудовыми правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрения за высокие результаты труда и качество выполняемых работ, основанной на применении стимулирующих выплат и премирования с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (далее - НСОТ), предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам Школы в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работников Школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и Месячная заработная плата выполнившего норму труда (трудовые отношения), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника Школы включает в себя должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничиваются.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников Школы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Школы в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей Школы.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарных год, исходя из объема финансирования (с учетом предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются руководителем Школы на основе соотнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам Школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалифицированному уровню ППТ.

Размер оплаты труда работника Школы определяется путем суммирования должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику Школы.

2.1.5. Работникам Школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения минимального должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении руководителя Школы принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 5,0.

Возможно применение постоянных персональных повышающих коэффициентов работникам, имеющим государственные и отраслевые награды, и применение персональных повышающих коэффициентов при условии, что работник выполняет особо важную и особо ответственную работу в течение длительного срока.

Постоянный персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам:

а) имеющим государственные и отраслевые награды:

1. За звание «Заслуженный работник культуры» РФ - ***K=0,5***
2. За нагрудные знаки Федерального уровня, Почетную грамоту Федерального уровня - ***K= 0,4***.
3. Благодарность Федерального уровня и Отраслевые награды областного значения – ***K = 0,2***

При наличии двух и более наград или званий доплата устанавливается по одному из оснований.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере:

1. специалистам и руководителям Школы за работу в сельской местности - ***K=0,25***.
2. учителям и другим педагогическим работникам Школы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – ***K=1,2***.

В случае, когда работнику предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

3. персональный повышающий коэффициент ***K =0,19***, который рассчитывается в зависимости от педагогической нагрузки каждого преподавателя.

2.2.Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1.Размера должностных окладов работников Школы, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее – учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая

2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- По занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в Приложении №1 к настоящему Положению);
- за работу в сельской местности - **K=0,25** (п.п. 2.1.6.)
- Повышающий коэффициент специфики.
- Персональный повышающий коэффициент (применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику).

2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.3.1. Размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе соотнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов педагогическим работникам приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

— **По занимаемой должности**

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

— **За квалификационную категорию**

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу (ставке) заработной платы педагогического работника устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетенции и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) педагогического работника учреждения на размер коэффициента квалификации по соответствующей категории.

Присвоение педагогическим работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

— **За уровень образования**

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (ставки) педагогического работника учреждения на размер коэффициента.

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

Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, диплома специалиста, диплома магистра дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института (университета) и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ

(колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы);

— **За работу в сельской местности** - $K=0,25$ (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики);

— **За стаж педагогической работы**

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (ставки) педагогического работника учреждения на соответствующий размер коэффициента.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении приложения № 1 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам,

осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

— **Персональный повышающий коэффициент** (применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику).

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	1. Высшее профессиональное образование 2. Среднее специальное образование	1. - 0,15 2. - —
Коэффициент стажа работы	1. Более 20 лет 2. От 10 до 20 лет 3. От 5 до 10 лет 4. от 2 до 5 лет 5. от 0 до 2 лет	1. - 0,17 2. - 0,15 3. - 0,1 4. - 0,05
Коэффициент за квалификационную категорию	Вторая категория Первая категория Высшая категория	до 1,0 до 1,1 до 1,2

Порядок определения стажа педагогической работы определяется законодательными актами Российской Федерации.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Должностные оклады работников приведены в Приложении к настоящему Положению.

2.4.5. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в Приложении к настоящему Положению);
- за работу в сельской местности - **K= 0,25** (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики).
- Персональный повышающий коэффициент (применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

2.5.1. Размеры должностных окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Должностные оклады рабочих приведены в Приложении к настоящему Положению.

2.5.2. Работникам рабочих профессий устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в Приложении к настоящему Положению);
- Персональный повышающий коэффициент (применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику);
- Коэффициент специфики – 0,1-0,75.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Школы.

2.6.4. Для работников Школы за работу в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за расширение должностных обязанностей;
- доплата за увеличение объема работ и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- За работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда – до 12 %;
- За работу с особо тяжкими, особо вредными и особо опасными условиями труда – до 24 %.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест;

На момент введения новых систем оплат труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочие места признаются безопасными, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. В Школе каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема работ.

2.6.9. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема работ дополнительной работы.

2.6.10. Доплата за увеличение работ 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад (ставку) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным трудовым договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника работодатель может предоставить отгулы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.6.12. Сверхурочная работы оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Обязательными условиями для установления надбавок стимулирующего характера являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставка) работников Школы в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Школы.

2.7.2. Размер стимулирующих выплат по отношению к фонду оплаты труда:

$$\text{ФОТ(фонд оплаты труда)} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТб – базовый фонд оплаты труда, который состоит из: должностных окладов работников с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и постоянных персональных повышающих коэффициентов;

ФОТст – стимулирующий фонд оплаты труда, не менее 14% от ФОТ школы.

ФОТст распределяется следующим образом:

- 20% - для стимулирующих выплат членам администрации школы (ФОТ ст.адм);
- 70% - для стимулирующих выплат педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу (ФОТ ст.пед.);
- 10% - для стимулирующих выплат работникам технического персонала (ФОТ ст.раб.).

2.7.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.7.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном значении, в процентном отношении к минимальному должностному окладу или в баллах, определяемых разработанными Школой *критериями для оценивания качества труда работников Школы и установления надбавок стимулирующего характера согласно настоящему Положению.*

2.7.5. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной категории работников и каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся;

Следует учесть в перечне выплат стимулирующего характера непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы среди населения.

2.7.6. Выплаты устанавливаются приказом руководителя (директора) Школы. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничиваются.

Порядок и размеры стимулирующих выплат, премий, материальной помощи, выплаты юбилярам и при выходе работников на пенсию утверждаются настоящим «Положением об оплате труда...» и согласно п.4.1. настоящего Положения.

2.7.8. Выплата премий за выполнение особо важных и особо ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и особо ответственных работ, а также за достижение высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся (с подтверждением результатов по итогам независимой экспертизы) из стимулирующей части фонда заработной платы, выделенной как премиальный фонд стимулирования (ФОТст.пр.) и фонда экономии заработной платы согласно настоящему Положению..

Особо важные и особо ответственные работы:

- подготовка объектов школы и школы в целом к новому учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также совещаний, смотров, фестивалей, конкурсов на базе школы вышеуказанного уровня;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

2.7.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий высокой воспитательной значимости.

2.7.10. Выплаты производятся по решению руководителя (директора) Школы:

- заместителям директора школы (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной части), главному бухгалтеру и иным работникам Школы (преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-психологу, социальному педагогу и др. работникам), деятельность которых курирует руководитель или они непосредственно подчинены руководителю (директору) Школы;
- руководителям методическими объединениями и творческими группами, непосредственно подчиненным заместителям директора школы, - по представлению заместителей директора школы;
- остальным работникам Школы, занятым в структурных подразделениях, - по представлению руководителя структурного подразделения.

Руководители структурных подразделений подают на имя директора школы служебную записку с указанием основания для установления надбавки стимулирующего характера и предлагаемого размера выплаты. Служебная записка визируется директором школы и главным бухгалтером на предмет наличия средств с указанием источника выплаты.

2.7.12. Учредитель может устанавливать руководителю (директору) Школы выплаты стимулирующего характера. В этих целях орган местного самоуправления вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала, на выплаты стимулирующего характера руководителю (директору) Школы.

2.7.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств директор школы имеет право приостановить стимулирующие выплаты или прекратить их выплату.

2.7.14. Определение стоимости 1 балла для оценивания труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала школы из фонда стимулирующей части оплаты труда производится 1 раз в год, для оценивания труда работников рабочих профессий – 2 раза в год.

2.7.15. Подсчет количества баллов для определения размера стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 2 раза в год, в декабре и в мае, согласно критериям для оценивания качества труда работников школы

- в декабре – для стимулирующих выплат за период с 1 января по 30 июня;
- в мае - для стимулирующих выплат за период с 1 июля по 31 декабря.

2.7.16. Расчёт стимулирующих выплат оформляется приказом по Школе.

2.7.17 Работникам школы, чья заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда (МРОТ), стимулирующие выплаты производятся сверх минимального размера оплаты труда.

2.7.18 Критерии для оценивания качества труда педагогических работников и установления надбавок стимулирующего характера

критерии	показатели	баллы
	1. Наличие победителей Международных, Открытых, Всероссийских конкурсов: - 1 место - 2 место - 3 место - дипломант (1-3) - Диплом участника	5 4 3 2 1
	2. Наличие победителей областных и зональных конкурсов: - 1 место - 2 место - 3 место - дипломант (1-3) - Диплом участника	3 2 1 1 0,5
	3. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	5
	4. Публичное представление педагогического мастерства, открытые мероприятия на различных уровнях: - муниципальных - региональных	2 5
	5. Оформление документации (ведение журналов, личных дел учащихся, предоставление отчетной документации)	0,5
	6. Наличие поступивших в профильные ВУЗы и ССУЗы	5
	7. Наличие собственных музыкальных обработок произведений, сочинение музыкальных произведений	5
	8. Организация и проведение экскурсий	За каждое мероприятие 1
	9. Участие в мероприятиях - областных - муниципальных -школьных	4 2 0,5
	10. Повышение квалификации	5

	11. Посещение мастер-классов	За каждое	2
	12. Посещаемость в классе и стабильное количество учащихся		1
	13. Сольные концерты учащихся		4

ПРИМЕЧАНИЕ: расчет стоимости 1 балла для стимулирующей выплаты педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу производится 1 раз в год учетом выделенного размера - 60% от ФОТ ст.

1. Общее количество баллов, заложенных в критериях для оценивания труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, умножить на общее количество педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала и умножить на 12. Полученное количество баллов в денежном выражении равно сумме ФОТст.пед. (60% - от ФОТст).

2. Разделив ФОТст. пед. для оценивания труда педагогических работников (60% от ФОТст.) на полученное количество баллов согласно п.1, получим стоимость одного балла для оценивания труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала.

2. Для установления размера стимулирующей выплаты педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу за один отчетный период набранное количество баллов педагогическим работником или работником учебно-вспомогательного персонала за отчетный период умножить на стоимость одного балла.

Экономия фонда стимулирующей части оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала за каждый отчетный период может быть использована на выплату доплат в конце года согласно п.4.2. и премиальных выплат за высокие показатели в труде согласно настоящего Положения.

КРИТЕРИИ

для оценивания качества труда технических работников и установления надбавок стимулирующего характера

1. Высокий уровень исполнительской дисциплины - 1 балл.
2. Выполнение работы сверх должностных обязанностей – 2 балла.
3. Проведение ремонтных работ (кроме работников, в чьи должностные обязанности это входит) - 4 балла.
4. Работа без больничного в отчетный период – 2 балла.
5. За сложность и напряженность – устанавливается до 4 баллов директором школы.
6. За делопроизводство – 2 балла, устанавливается директором школы.

ПРИМЕЧАНИЕ: расчет стоимости 1 балла для стимулирующих выплат техническому персоналу производится каждые полгода:

1. Общее количество баллов, набранных работниками за отчетный период, заложенных в критериях для оценивания труда технического персонала, умножить на общее количество работников и умножить на 6. Полученное количество баллов в денежном выражении равно сумме $\frac{1}{2}$ части ФОТст.раб.(10% от ФОТст), выделенного для стимулирования техническому персоналу на один расчетный период.
2. Разделив $\frac{1}{2}$ части ФОТст (10% от ФОТст) на полученное количество баллов согласно п.1 примечания, получим стоимость одного балла первого отчетного периода.
3. Для установления размера стимулирующей выплаты на первый отчетный период набранное работником количество баллов за отчетный период умножить на стоимость одного балла.
4. Экономия средств ФОТст технического персонала за первый отчетный период переводится в ФОТст технического персонала на второй отчетный период, который рассчитывается согласно п.1. с учетом увеличения ФОТст технического персонала за счет экономии в первый период.

КРИТЕРИИ

для оценивания качества труда заместителей директора школы и главного бухгалтера и установления им надбавок стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем (директором) с учетом интенсивности труда каждого заместителя и главного бухгалтера два раза в год (на первый период – с 1.01. по 30.06 и на второй – с 1.07. по 31.12. календарного года) и утверждаются приказом по школе:

1. С учетом стажа работы в данной должности:
 - 0 лет - выплата не устанавливается;
 - с 3 лет до 5 лет – $K= 0,25$;
 - с 5 лет до 10 лет - $K= 0,4$;
 - свыше 10 лет $K= 0,5$.
2. С учетом квалификационных категорий:
 - высшая кв. категория – $K= 0,4$;
 - 1 кв. категория – $K= 0,3$;
3. За ненормированный рабочий день – $K=0,15$;
4. За расширение должностных обязанностей – $K=0,15$;
5. За сложность и напряженность – $K=0,16$.

Коэффициенты рассчитываются от минимального должностного оклада согласно настоящему Положению.

Премияльные выплаты заместителям руководителя (директора) и главному бухгалтеру могут выплачиваться (1 раз в месяц, квартал и по итогам года) за:

- инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, дающих высокие показатели в работе;
- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- Качественную подготовку отчетности для подведения итогов работы школы за год
- Участие в инновационной деятельности;
- Участие в соответствующем периоде в выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, мероприятий высокой значимости для деятельности школы согласно п.2.7.8. настоящего Положения;
- отличную подготовку объектов школы к новому учебному году.
- привлечение спонсорских средств для организации образовательного процесса.
- подготовку и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также совещаний, смотров, фестивалей, конкурсов на базе школы вышеуказанного уровня;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.1. Должностной оклад руководителя (директора) школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя (директора) школы и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя (директора) школы.

3.2. Для заместителей руководителя (директора) и главного бухгалтера надбавки устанавливаются по приказу руководителя ОУ в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу с учетом:

- результатов деятельности Школы,
- стажа работы в данной должности;
- с учетом квалификационных категорий,
- за сложность и напряженность;
- за ненормированный рабочий день.

3.3. Размеры премирования руководителя (директора) школы, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом самоуправления в

дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя (директора) школы.

4. Другие вопросы оплаты труда работников Школы.

4.1. При наличии достаточных ассигнований, выделяемых бюджетом на оплату труда работникам школы, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ ст.пр.) и за счет экономии фонда оплаты труда по решению руководителя (директора) школы работникам, близким родственникам умершего работника, может оказываться *материальная помощь, выплаты к юбилейным датам, при выходе на пенсию, премиальные выплаты* при условии, что не будет произведена корректировка настоящего Положения на момент выплат:

- *Материальная помощь* при особо несчастном случае (тяжелая болезнь, требующая дорогостоящего лечения, пожар, смерть близких родственников) – в размере 4000 рублей;
- *К юбилейным датам* – в размере 3000 рублей;
- *При выходе на пенсию* – в размере 5000 рублей
- *Премиальные выплаты* за:

1. инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, дающих высокие показатели в работе;
2. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
3. Качественную подготовку отчетности для подведения итогов работы школы за год.
4. Участие в инновационной деятельности;
5. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, мероприятий высокой значимости для школы;
6. отличную подготовку объектов школы к новому учебному году;
7. привлечение спонсорских средств для организации образовательного процесса;
8. подготовку и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также совещаний, смотров, фестивалей, конкурсов на базе школы вышеуказанного уровня;
9. участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

4.3. Премиальные выплаты размером не ограничиваются.

4.4. В конце календарного года экономия по фонду оплаты труда при наличии денежных средств распределяется в виде доплат между всеми работниками Школы. Расчет доплат производится исходя из средней

заработной платы работника в равном процентном соотношении применительно к каждому работнику Школы, проработавшему весь отчетный период, кроме внешних совместителей.

4.5. Изменения и дополнения в «Положение о фонде оплаты труда работников МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ» производятся по мере необходимости на собрании трудового коллектива и утверждаются приказом директора Школы по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ»

Размеры должностных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка) руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		3049	
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	3376	-
3 квалификационный уровень	методист		0,08
2 квалификационный уровень	концертмейстер		0,02
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)		0,05

Приложение № 2.
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ»

Тарификационный список работников

(полное наименование учреждения,
его подчиненность и адрес)

ПО СОСТОЯНИЮ НА _____ ГОДА

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Минимальный должностной оклад (ставка)	Повышающие коэффициенты				Должностные оклады (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за (расшифровать)				Итого заработная плата	
							по занимаемой должности	по уровню образования	по стажу работы	за квалификационную категорию		По норме 18 часов в неделю за ставку преподавательской работы	По норме 24 часов в неделю за ставку преподавательской работы	По норме 24 часов в неделю за ставку концертмейстера	По норме 18 часов в неделю за ставку преподавательской работы	По норме 24 часов в неделю за ставку преподавательской работы	По норме 24 часов в неделю за ставку концертмейстера	ВСЕГО					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

Директор _____

Приложение № 3.
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	2848	0,03

Приложение № 4.
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ»

Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка),руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	2110	
	Оператор автоматической газовой защиты	2110	
	Уборщик служебных помещений	2110	
	Сторож	2110	
	Костюмер	2110	

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ ДОД «Чурилковская ДШИ»

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ _____ к трудовому договору № _____ от _____ 2010г.

« ____ » _____ 2011г.

Полное наименование работодателя в соответствии с Уставом

В
лице _____,
должность, Ф.И.О.

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____

_____, именуемый в дальнейшем

«Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное

Соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 2011г.

№ _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются;

Оклад в размере _____

Выплаты компенсационного характера _____
