

Согласовано:
Начальник управления культуры
администрации города Орла
Т.В. Исаева
« 22 » июня 2016 г.



Утверждаю:
И. о. директора МБУДО ДШИ № 2
им. М.И. Глинки
Е.Н. Фролова
« 8 » июня 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки»

Согласовано:
профсоюзный комитет
председатель
Г.И. Буркова
« 8 » июня 2016 г.

Принято:
общим собранием коллектива
МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки
« 8 » июня 2016 г.

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки» (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки» (далее – учреждение).

2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, города Орла, содержащими нормы трудового права, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей утверждённым решением Орловского городского Совета народных депутатов от 22.12.2011 г. № 12/0197-ГС настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета и мнения Совета Учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах: соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнения профсоюзного комитета и мнения Совета Учреждения.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

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

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

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

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

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Базовая единица устанавливается в размере:

4650 рублей – для педагогического персонала учреждения, реализующих программы дополнительного образования;

3300 рублей – для руководителя учреждения, реализующего программы дополнительного образования;

3100 рублей – для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих учреждения.

8. При установлении системы оплаты труда в учреждении руководствоваться:

1) порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

2) порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и служащих учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих (приложение 3 к настоящему Положению);

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

5) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);

6) порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 6 к настоящему Положению).

9. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре (контракте) с руководителем.

Должностные оклады заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже предусмотренного по должности руководителя.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

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

11. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в учреждении, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

12. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 17 мая 2016 года.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников
учреждения

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Тарифная ставка педагогических работников учреждения, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км} \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

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

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км — ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей административного
и педагогического персонала учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, концертмейстер

3. Базовая ставка педагогического работника учреждения определяется по формуле:

Об = Б x (Кк₁ + Кс₁) x Ксп₁, где:

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

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

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

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,5	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,5
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,64

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,78
3	Первая	0,6	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,6
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,74
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,88
4	Высшая	0,7	Основное или среднее общее образование	0	1,7
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,84
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,98

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10

Коэффициенты специфики работы (Ксп₁)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов
1	2
Работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

б) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

в) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

ПОРЯДОК

установления должностных окладов
и другие условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного
бухгалтера, специалистов и служащих учреждения

1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей по решению Орловского городского Совета народных депутатов от 22.12.2011 г. № 12/0197-ГС.

3. Должностной оклад руководителя учреждения определяются по следующей формуле:

$Од = Б \times Крс \times Ксп_1$, где:

Од – должностной оклад руководителя учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя учреждения, значения которых приведены в таблице 1;

Ксп₁ - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с уровнем квалификации (без учета коэффициента специфики работы). Для работников указанных должностей, имеющих почетные звания, применяется коэффициент специфики работы (таблица 4 приложения 1).

5. Должностной оклад руководителя не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	2,35	2,19	2,02	1,89

6. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала учреждения определяется по следующей формуле:

$O_{ув} = Б \times K_{увх} K_{сп1}$, где:

$O_{ув}$ – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Б$ – базовая единица;

$K_{увх}$ – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала учреждения, значения которых приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно- вспомогательного персонала ($K_{ув}$)
	выс- шая	веду- щая	пер- вая	вто- рая	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал					
Бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, библиотекарь		2,03	1,74	1,45	1,30
Специалист по кадрам					1,55
Звукооператор			1,50	1,35	1,21
Секретарь учебной части					1,27

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала учреждения определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала учреждения, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
3100	3317	3534	3751	3968	4185	4402	4960	5270	5425

2. Профессии обслуживающего персонала учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждений
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Слесарь – сантехник
2. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3. Настройщик пианино и роялей

Примечания:

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

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

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

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников учреждения

1. Общие положения

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

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных выплат, регламентирует порядок установления выплат стимулирующего характера, премирования работников учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

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

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 4 – 7 настоящего приложения.

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

5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

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

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения в размере до 100 % включительно от ставки (должностного оклада) при совмещении им профессий (должностей). Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в размере до 100 % включительно от ставки (должностного оклада). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

8. Доплата за увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в размере до 100 % включительно от ставки (должностного оклада). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

9. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере 12 % - 50 % от ставки (должностного оклада) заработной платы;
- каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (должностного оклада) заработной платы;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Руководитель учреждения организует проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты;
- материальная помощь.

2. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

3. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с настоящим Положением осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета Учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказания муниципальных услуг на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя учреждения устанавливаются учредителем, в устанавливаемом им порядке, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на период: учебный год или другой период на основании приказа по учреждению и выплачивается ежемесячно. При установлении надбавок на новый период их размер может быть изменён.

В случае получения работником дисциплинарного взыскания размер надбавки может быть изменён в сторону уменьшения. Последующее установление надбавки осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока действия.

Критерии для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование должности	Основание	Размер выплат включительно
1.	Преподаватель, концертмейстер	1.1. Результативное выполнение личных творческих планов	до 5 %
		1.2. Реализация программ повышенного уровня и предпрофессиональной подготовки	до 5 %
		1.3. Подготовка и участие учащихся, преподавателей и концертмейстеров в общешкольных мероприятиях: конкурсах, фестивалях, концертах, выставках	до 5 %
		1.4. Внеклассная воспитательная работа (работа с родителями, посещение концертов, выставок, экскурсий с учащимися класса)	до 5 %
		1.5. Своевременное и качественное оформление документации (индивидуальные планы, дневники учащихся, классные журналы, календарно-тематические планы), плана повышения квалификации.	до 1 %
		1.6. Поступление учащихся в средние и высшие учебные заведения по специальности за каждого ученика	до 5 %
		1.7. Участие в педагогических творческих коллективах, исполнительская деятельность	до 10%
		1.8. Использование современных информационных технологий (в т. ч. ведение электронного дневника).	до 2 %
		1.9. За руководство коллективом, носящего звание «Образцовый»	до 20%
		1.10. Концертмейстеру за работу с коллективом, носящего звание «Образцовый»	до 15%
		1.11. За наличие стипендиатов различного уровня	до 10%
		1.12. За работу по сохранению контингента по полугодиям для индивидуальных дисциплин: от 1 до 10 учащихся в классе от 11 учащихся и выше	до 5 % до 10%

		1.13. За руководство отделением	до30%
		1.14. За руководство секциями	до10%
		1.15. За регулярное обновление сайта школы	до10%
		1.16. За обслуживание муфельной печи, подготовку материала для работы	до10%
		1.17. За обслуживание ТСО	до20%
		1.18. За групповые занятия (за группу), за все группы	до10% до20%
		1.19. За качественную организацию работы музыкальных классов на базе общеобразовательных школ	до 5 %
		1.20. За регулярные оформительские работы	до 5 %
		1.21. За пополнение и сохранность натюрмортного и методического фондов	до 5 %
		1.22. За работу с костюмерным фондом	до 5 %
2.	Заместитель директора	2.1. Результативное выполнение муниципального задания	до15 %
		2.2. Организация работы по сохранению контингента	до10%
		2.3. Результативное выполнение плана внутришкольного контроля	до10%
		2.4. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	до10%
		2.5. Качественная организация работы органов самоуправления (педагогический совет)	до 5 %
		2.6. Освоение и внедрение инновационных методов работы	до20%
		2.7. Контроль качественной работы музыкальных классов на базе общеобразовательных школ	до 5 %
		2.8. Результативное выполнение плана методической работы	до10%
		2.9. Организация работы по повышению квалификации преподавателей	до 5 %
		2.10. Высокий уровень работы по методическому обеспечению учебного процесса, разработке методических материалов, нормативных документов	до10%
		2.11. Творческая активность и участие в научно-методической деятельности	до 5 %
		2.12. Качественная организация работы органов самоуправления (методический совет учреждения)	до 5 %
		2.13. Результативное выполнение плана творческой работы	до10%
		2.14. Организация участия творческих коллективов в городских социально-значимых мероприятиях	до10%
		2.15. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий	до 5 %
		2.16. Проведение фото и видео съемки	до 5 %
		2.17. Организация совместной работы с общеобразовательными школами	до10%

		2.18. Совместная работа с Орловской государственной филармонией	до 5 %
		2.19. Материально-техническое обеспечение учебного процесса	до 10%
		2.20. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5 %
		2.21. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году и осенне-зимнему сезону	до 10 %
		2.22. Высокий уровень осуществления контроля выполнения требований пожарной и электробезопасности	до 10%
		2.23. Оперативность в работе по устранению технических неполадок	до 5 %
		2.24. Организация работы и ведение документации по пожарной безопасности	до 10%
3.	Специалист по охране труда	3.1. Своевременная консультация работников учреждения по профилактическим прививкам, сезонной вакцинации	до 15 %
		3.2. Организация работников учреждения по прохождению медицинского осмотра при приёме на работу и ежегодного	до 20 %
		3.3. Оформление и обновление стендов по охране труда, ведение «Уголка по охране труда»	до 15 %
		3.4. Подготовка и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 10 %
4.	Главный бухгалтер	4.1. Участие в выполнении федеральных и региональных программ в части финансового обеспечения	до 15%
		4.2. Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на сайте (bus.gov.), регистрация о заключении муниципальных контрактов и их исполнение.	до 25%
		4.3. Освоение и внедрение инновационных методов работы	до 20%
		4.4. Исполнение мероприятий плана перехода на предоставление муниципальных услуг в электронном виде	до 20%
		4.5. Контроль за выполнением плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 20%
		4.6. Высокий уровень работы с муниципальным заказом в части финансового обеспечения	до 20%
		4.7. Работа с программным обеспечением	до 20%
5.	Ведущий бухгалтер, бухгалтер I и II категории	5.1. Эффективное выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации	до 10%
		5.2. Работа с программным обеспечением	до 20%
		5.3. Освоение и внедрение инновационных методов работы	до 20%
		5.4. Исполнение мероприятий плана перехода на предоставление муниципальных услуг в электронном виде	до 20%
6.	Ведущий экономист	6.1. Работа с программным обеспечением	до 20%
		6.2. Эффективное и экономически обоснованное определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) при заключении договоров на поставку товаров, работ, услуг	до 20%

7.	Специалист по кадрам	7.1. Работа с архивом	до15%
		7.2. Организация работы по защите персональных данных работников	до15%
		7.3 Работа с кадровой программой "Кадры 3.3"	до20%
		7.4. Оформление договоров гражданско-правового характера	до20%
		7.5. Оформление наградных листов	до 15 %
		7.6. Оформление аттестации работников школы	до10%
		7.7. Организация работников учреждения по прохождению медицинского осмотра	до15%
8.	Секретарь учебной части	8.1.Исполнение мероприятий плана перехода на предоставление документов, информации в электронном виде	до15%
		8.2.Результативность, эффективность и качественное выполнение работы	до25%
		8.3.Подготовка проектов приказов по личному составу, по основной деятельности	до20%
		8.4.Оформление годовой доверенности на доставку простой и заказной корреспонденции (получение и отправка простой и заказной корреспонденции)	до10%
		8.5.Работа с программным обеспечением и программным продуктом	до10%
		8.6. Использование в работе современных информационных технологий	до10%
		8.7.Работа курьерского характера	до 10 %
9.	Звукооператор	9.1. За изготовление фонограмм	до50%
10.	Библиотекарь	10.1.Оформление тематических стендов, информационных справок	до15%
		10.2. Оформление подписки на периодические издания	до 5 %

6. Отдельным категориям работников, награждённым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается доплата в размере – 20%;

Значок Министерства Культуры СССР «За отличную работу» – до 10 % включительно.

4. Премирование работников

1. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

2. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения.

3. Премирование работников (при наличии средств) производится в следующих случаях:

1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ с высокими результатами, разовых поручений руководителя;
- за качественное проведение генеральных уборок;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности;
- за привлечение в учреждение спонсорских средств;
- за получение грантов;
- за творческий подход к работе, организацию массовой работы (участие в конкурсах педагогического мастерства, персональных выставках, фестивалях разного уровня);
- за общественную деятельность (участие в комиссиях, экспертных группах);
- за организацию и эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности;
- за активную концертную деятельность;
- за результативность и качество, активную работу в проведении школьных мероприятий;
- за высокий уровень подготовки школы к новому учебному году.
- к профессиональному празднику День учителя, праздничным датам (День защитника отечества, Международный женский день 8 марта, Новый год);
- к юбилейным датам учреждения;
- за оперативность организации и выполнения работ по устранению аварийных ситуаций и технических неполадок.

4. Выплаты премий производится в зависимости от наличия средств на момент выплат не более 5 кратного размера ставки (должностного оклада)

5. Размер премии определяется для каждого работника индивидуально в зависимости от результата работы на основании докладных заместителей директора, приказов по основной деятельности, приказов по личному составу.

6. Конкретные размеры премий работникам учреждения, включая заместителей руководителя, устанавливаются за:

- участие работников учреждения в различных городских, областных культурно-массовых мероприятиях и конкурсах – 1%-10 %
- участие в образовательном процессе:
- проведение мастер-класса, открытого урока
 - на Педсовете школы – 1 % - 10 %
 - на городских и областных конференциях, методических семинаров – 20 %;
- проведение персональной выставки работ – 20 %

За выступление с докладом, методическим сообщением, исполнительским показом на городском, областном, Международном уровне – 1 % - 20 %

За качественное проведение мероприятий и участие в них:

- участие в городских концертах
 - 1 % - 5 % (соло);
 - 1 % - 10 % (ансамбль);

- 1 % - 15 % (оркестр, хор);
- 1 % - 5 % (концертмейстер);

- участие в педагогическом концерте
 - 1 % - 15 % (соло)
 - 1 % - 10 % (дуэт) – каждому исполнителю
 - 1 % - 5 % (от 3-х чел) – каждому исполнителю
 - 1 % - 10 % (руководителю)
 - 1 % - 10 % (концертмейстеру)

- участие в отчетном концерте отделения
 - 1 % - 5 % (соло)
 - 1 % - 10 % (ансамбль)
 - 1 % - 15 % (оркестр, хор)
 - 1 % - 5 % (концертмейстеру)

- участие в отчетном концерте школы
 - 1 % - 10 % (соло)
 - 1 % - 15 % (ансамбль)
 - 1 % - 20 % (оркестр, хор)
 - 1 % - 10 % (концертмейстеру)

- за подготовку и проведение концертов, выставок и прочих творческих мероприятий. – 1% - 10 %

За успешное выступление преподавателей, концертмейстеров в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях – до 50 %;

За успешное выступление учащихся на конкурсах и фестивалях (не более 100% от ставки):

городские и областные

- II тур
- 1 место - 1 % - 20 %
 - 2 место - 1 % - 15 %
 - 3 место - 1 % - 10 %
 - диплом и участие – 5 %

- III тур
- Гран-при - 1 % - 25 %
 - 1 место - 1 % - 20 %
 - 2 место - 1 % - 15 %
 - 3 место - 1 % - 10 %

диплом и участие – 5 %

региональные, всероссийские, международные:

Гран-при - 1 % - 45 %

1 место - 1 % - 40 %

2 место - 1 % - 35 %

3 место - 1 % - 30 %

диплом и участие – 5 %

диплом 1 степени - 1 % - 25 %

2 место - 1 % - 20 %

3 место - 1 % - 15 %

участие - 1 % - 10 %

На конкурсах работа концертмейстера оплачивается в размере 50 % от надбавки педагога.

При участии в конкурсах более 2-х человек оплата производится за 2 высших результата.

Подготовка стендов, декораций – 1 % - 25 %

Работа по набору (за каждого ученика) – 2 %

Ведение протоколов заседаний педагогического совета, методического совета, Совета Учреждения, общего собрания, совещания, закупочной комиссии, аттестационной комиссии, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения – 5 %.

Наличие публикаций и печатных изданий, аранжировок, инструментовок, личных сочинений, написание сценариев, учебной программы – 10 % - 30 % (за каждую).

7. В учреждении одновременно может быть произведены выплаты нескольких премий за разные виды работ.

8. Работники учреждения могут быть частично или полностью лишены премий в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение требований по охране труда и технике безопасности;
- ошибок и искажений в отчётных документах;
- систематических нарушениях трудовой дисциплины, влекущих за собой невыполнение показателей премирования;

- наличие у работника дисциплинарного взыскания.

5. Порядок оказания материальной помощи

1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с длительным лечением работника от 500 до 2000 руб. включительно;
- в связи с тяжелой болезнью детей и членов семьи от 500 до 2000 руб. включительно;
- в связи с рождением каждого ребенка – 2000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 руб.;
- в связи с первым бракосочетанием – 2000 руб.;

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

2. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением от 500 до 2000 руб. включительно;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55,60 и далее через 5 лет) 1000 руб.;

В размере 2-х ставок (должностных окладов):

- при уходе на пенсию по старости;
- при уходе на пенсию по инвалидности.

В сумме до 5000 рублей включительно в случае чрезвычайной ситуации (стихийное бедствие, пожар, кража имущества).

3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2
им. М. И. Глинки»

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
учреждения

1. Установить, что фонд оплаты труда работников учреждения формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учёта средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере не менее 25 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учёта средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Пролито, продувмерно и скрешено печатно
лист.

И. о. директора
им. М.И. Гинк

