


ПРИНЯТО:

Трудовым коллективом  
МБУ ДО «Детская школа искусств»

г. Богдановича

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива:


 А.В. Гришкина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО

«Детская школа искусств»

г. Богдановича

 Ж.М. Сотникова  
Приказ  от  2.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ГОРОДА БОГДАНОВИЧА

### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее – МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича).

2. Заработная плата работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, и системы премирования устанавливается на основе настоящего Положения, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, Положением о премировании работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного представительного органа работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

4. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с положением об оказании материальной помощи работникам, коллективным договором (при наличии).

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии оплаты за 1 час, установленным локально-нормативным актом учреждения в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) может направляться около 70% фонда оплаты труда МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

При увеличении (индексации) должностных окладов, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Штатное расписание разрабатывается МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича и согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности, приведенными в [приложениях](#) к настоящему Положению и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, должны определяться в соответствии с Уставом МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

## **Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

13. Оплата труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

14. При определении размера оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

15. Изменение оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

16. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальных образовательных организаций на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

18. Руководитель МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

21. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

22. Оплата труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

4) иные выплаты.

23. МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

25. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

26. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

27. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

28. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению.

29. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25% работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в обособленных структурных подразделениях МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных учреждениях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

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

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

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

32. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в приложении № 1 к настоящему Положению.

35. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

36. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - на 25%;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - на 20%;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - на 10%;
- работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20% (сроком на два года).

37. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

38. Размеры должностных окладов работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

39. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в приложении № 4 к настоящему Положению.

40. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 25% ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

41. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, в том числе заместителям главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

42. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007

№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

43. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13), в приложении № 2 к настоящему Положению.

44. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ**

45. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

46. Размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в приложении № 3 к настоящему Положению.

47. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

48. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

49. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в приложении № 4 настоящего Положения.

50. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

51. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

52. Оплата труда руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:



- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

53. Среднемесячный уровень заработной платы руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования установлен главой городского округа Богданович в кратности от 1 до 4.

55. Соотношение средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

56. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13) размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются как произведение установленного оклада (должностного оклада) в приложении № 3 к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

57. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Учреждения дополнительного образования	1,5	1,4	1,3	1,2

58. Объем деятельности МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной в приложении №5 (учреждений дополнительного образования) к настоящему Положению и исходя из следующей суммы баллов:

п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 401 до 500	от 201 до 400	до 200

59. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется:

- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

60. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения с учетом повышения, предусмотренного пунктом 57 и без учета его повышения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

61. Стимулирование руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного

учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя образовательного учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 6 (для учреждений дополнительного образования) настоящего Положения.

Оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

62. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

63. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича принимается руководителем МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

## **Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

64. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

71. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

65. Для работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

66. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.

67. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

68. Всем работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

69. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

70. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

71. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

72. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

73. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проверку письменных работ;
- за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;
- за классное руководство;
- выполнение работы контрактного управляющего.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- за проверку письменных работ- 3% пропорционально часам, отработанным по теоретическим дисциплинам;

- за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами: отдел – 10%, отделение (до 3-х преподавателей включительно) – 5%;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 10%;
- за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)- до 50%;
- за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации – 10%;
- за классное руководство в размере: один класс – 3,5 %;
- два класса – 7 %;
- 3 и более класса – 10%.

- выполнение работы контрактного управляющего – 10% оклада.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

74. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 10% от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществляются в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

75. Работникам образовательной организации за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 20% - за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации;

2) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения по образовательным программам на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательном учреждении на общих основаниях, нуждающихся в длительном лечении;

3) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации;

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

76. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

77. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

78. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки

## **Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

79. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором (при наличии), настоящим Положением, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича (Приложение № 6), Положением о премировании работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича (Приложение №7), утвержденными директором МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, с учетом мнения выборного представительного органа работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждениям на оплату труда работников.

80. Стимулирующий фонд МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича может составлять 30% с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

81. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе эффективности труда работников, руководствуясь Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

82. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

### **Интенсивность и высокие результаты работы**

83. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения,

интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором (при наличии), настоящим Положением и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, трудовым договором.

84. К выплатам за **качество выполняемых работ** относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором (при наличии), настоящим Положением и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, трудовым договором.

85. К выплатам за **стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников, а для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности по основному месту работы.

86. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

87. К **премиальным выплатам** по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

88. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением и Положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым директором МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, с учетом мнения выборного представительного органа работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича.

89. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением и Положением об оказании материальной помощи работникам, принятым руководителем МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, с учетом мнения выборного представительного органа работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, коллективным договором (при наличии), соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## **Глава 7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

90. Выплата иного характера осуществляется для регулирования оплаты труда в соответствии со ст. 133 ТК РФ: месячная заработная плата работников полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

91. К видам выплаты иного характера относится:

- доплата до МРОТ, установленного на очередной финансовый год на основании ФЗ от 29.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Положение принято  
Общим собранием работников  
МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_



Приложение № 1  
Положения об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  
работников образования»)

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, локальным актом муниципальной образовательной организации городского округа Богданович, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Богданович, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством культуры Свердловской области.

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Квалификационная категория, %	Новый размер должностного оклада, ставки с квалификационной категорией, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13 444,00	10%	14 788,40
			20%	16 132,80
			25%	16 805,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14 534,00	10%	15 987,40
			20%	17 440,80
			25%	18 167,50
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший	14 827,00	10%	16 309,70
			20%	17 792,40
			25%	18 533,75

	тренер-преподаватель			
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	15 020,00	10%	16 522,00
			20%	18 024,00
			25%	18 775,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И  
КИНЕМАТОГРАФИИ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Аккомпаниатор	11 217,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь; аккомпаниатор-концертмейстер	12 071,00

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов	11 218,00
2 квалификационный уровень	Настройщик духовых инструментов 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда	11 546,00

Приложение № 3  
Положения об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

(Приказ Минтруда РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; секретарь	11 219,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11 439,00
3 квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 900,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист	11 922,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	12 139,00

3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		13 796,00
4 квалификационный уровень	Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		14 728,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист		14 949,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		15 961,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		17 049,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		18 754,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах		22 503,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела		24 753,00
Должность руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей	Повышающий коэффициент	Новый размер должностного оклада, с повышающим коэффициентом, рублей
Директор организации	34 157,00	1,2	40 989,00

дополнительного образования	34 157	1,3	44 405,00
	34 157	1,4	47 820,00
	34 157	1,5	51 236,00

Приложение № 4  
Положения об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; кастелянша; мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	11 216,00
	Кладовщик; кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	11 661,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 888,00
	Швея, повар 4-5 разряда	12 360,00
	Плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	12 979,00
	Водитель автомобиля	14 700,00
	Водитель автобуса	16 099,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	16 142,00

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№ п/п	Объемные показатели	Порядок расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего: высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие оборудования и используемых в образовательном процессе: - компьютерных классов, мастерских, актового зала, спортивной площадки, оборонно-спортивной полосы, тира, учебно-опытных участков, медицинских кабинетов, столовой, музея; - содержание прилегающей территории;	за каждый вид	10
4	Наличие нескольких помещений учреждения, расположенных на удаленном расстоянии друг от друга	за каждое здание	20
5	Организация и участие муниципальных мероприятий с дальнейшей возможностью участия в мероприятиях областного уровня, открытых фестивалей мероприятий	за каждый вид	20
6	Организация конкурсов мастерства, творческих выставок, мастер-классов по направлениям	за каждый вид	10
7	Участие обучающихся в конкурсах с занятием призовых мест	районные - 0,3 баллов; областные - 0,5 баллов; всероссийские - 0,8 баллов; международные - 1 балл	-
8	Участие в грантовых конкурсах	за каждый вид	50
9	Наличие муниципального опорного центра по организации и ведению персонализированного финансирования дополнительного образования детей	за каждый центр	50
10	Наличие дополнительных общеобразовательных общеразвивающих	за каждую программу	10



	программ, состоящих в реестре сертифицированных программ дополнительного образования (платные программы ПФДО)		
--	--	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера работников муниципального**  
**бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств» города Богдановича**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее – Положение), является частью – приложением № 6 - к основному Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее Школа), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Трудовым кодексом Российской Федерации, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) работников образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570, ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 № 121н, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н., Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583, п.5, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818.

1.1. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат преподавателям и штатным работникам Школы.

1.2. На основании настоящего Положения каждый работник Школы имеет право на получение стимулирующих надбавок и выплат по результатам эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Школы или коллективным договором (при наличии), может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развития творческой инициативы,

активности при выполнении поставленных профессиональных и творческих задач, успешного, качественного и эффективного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы.

1.4. К основному педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (преподаватели, концертмейстеры).

1.5. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (директор, главный бухгалтер, заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, методист, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь).

1.6. К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (техник программист, библиотекарь, настройщик пианино и роялей).

1.7. К обслуживающему персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, сторож).

1.8. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы совершенствование условий оплаты труда, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.9. Задачей проведения оценки результативности деятельности работников Школы является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.10. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) из стимулирующей части фонда оплаты труда в зависимости от занимаемой должности:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.11. В целях стимулирования труда работников Школы заместителям руководителя, педагогическим работникам, методисту, библиотекарю, за участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, за профессиональное мастерство, интенсивность и высокие результаты работы, специалистам и служащим, по профессиям рабочих за качество выполняемых работ.

Прозрачность и регулирование порядка установления надбавок стимулирующего характера выполняет Рабочая комиссия (далее – Комиссия) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Рабочая комиссия - это выборный орган, утверждается приказом директора Школы. Полномочия Комиссии определены и закреплены в Положении о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича.

1.12. Стимулирующие надбавки рассматриваются Комиссией на основании представлений заместителей директора, заведующих отделениями, методистов, специалистов иных ответственных сотрудников за определенные направления деятельности. Результаты и решения фиксируются в протоколах заседаний Комиссии.

1.13. Решение об установлении работникам стимулирующих надбавок принимается директором Школы на основании результатов решений Комиссии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.14. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются директору с учетом результатов деятельности Школы (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми Учредителем).

Размеры стимулирующих и премиальных выплат директору Школы, порядок и критерии их осуществления ежегодно устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору.

## **II. Условия, порядок, начисления стимулирующей надбавки за, интенсивность и высокие результаты работы, профессиональное мастерство по итогам выполнения показателей эффективности педагогическим работникам, методисту, библиотекарю:**

2.1. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться в абсолютном значении, в процентном отношении к окладу, а также в «бальном» выражении, которое на данный временной период переводится в локальном акте в абсолютное выражение.

2.2. Надбавки устанавливаются с учетом уровня профессионального мастерства, качественных достижений в образовательном и учебном процессе, методической и творческой деятельности, активности и результатов в деле использования современных информационных и инновационных технологий.

Перечень и размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы по целевым показателям. Максимальным размером данная выплата не ограничена. Надбавка по целевым показателям устанавливается по итогам работы за год. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки определен в приложении № 9 настоящего Положения.

2.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели, производится в следующие сроки:

при присвоении почетного звания "Заслуженный артист", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный художник", "Заслуженный учитель", "Народный артист", "Народный художник" - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук Высшей аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором (при наличии), настоящим Положением и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича, трудовым договором.

2.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет по специальности в сфере образования для педагогических работников устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов от оклада;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов от оклада;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов от оклада;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов от оклада;

при выслуге лет от 20 лет – 25 процентов от оклада.

Для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности по основному месту работы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки в приложении № 7 настоящего Положения.

### **III. Условия начисления и выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя школы:**

3.1. Стимулирующие надбавки заместителям руководителя Школы, методисту, библиотекарю за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом эффективности деятельности Школы в системе художественного образования свердловской области, качественных показателей выполнения учреждением муниципального задания, выполнения плана мероприятий по повышению эффективности Учреждения в соответствии с постановлением Правительства свердловской области до 2027 года», в соответствии с постановлением главы городского округа Богданович от 29.07.2016 № 1365 «Об утверждении порядка формирования и реализации муниципальных программ городского округа Богданович, по реализации Муниципальной программой «Развитие системы образования в городском округе Богданович до 2030 года».

3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

за сложность, напряженность, особый режим и график работы, организацию и выполнение мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа учреждения;

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, участие в инновационной, проектной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий;

за освоение и внедрение инновационных технологий и методологий в научной, педагогической и административной деятельности;

за организацию и личное участие в конференциях, семинарах, симпозиумах, мастер-классах и иных научных, методических и образовательных мероприятиях.

3.3. Надбавки устанавливаются на основании решения директора Школы в абсолютном выражении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), пропорционально отработанному времени на следующих основаниях: высокие и качественные результаты работы всех организационных структур, подчиненных данному руководителю, личный (качественный) вклад в разработку и внедрение инновационных управленческих моделей.

### **IV. Условия начисления и выплаты стимулирующей надбавки работникам, занимающим должности специалистов и служащих.**

4.1. Работникам, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям специалистов и служащих, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

4.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ работникам, занимающим должности специалистов и служащих, осуществляется по решению директора Школы, устанавливается на основании следующих результатов деятельности:

внедрение электронных форм ведения документации, организации делопроизводства и кадрового обеспечения;

выполнение работ, не входящих в рамки должностных обязанностей;

применение работником эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности, позволяющих осуществлять работу сверх своих должностных обязанностей.

4.3. Стимулирующая надбавка работникам, занимающих должности служащих может устанавливаться как в «бальном», так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки определен в таблице В.

#### **V. Условия начисления и выплаты стимулирующей надбавки работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих.**

5.1. Стимулирующая надбавка за качество выполненных работ работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, осуществляется по решению директора Школы, на основании представлений заведующего хозяйственной частью на следующих основаниях:

личный вклад в качественную подготовку школы к новому учебному году;

помощь в создании условий для проведения ответственных мероприятий городского, областного, всероссийского и международного уровней, иных мероприятий;

выполнение необходимых работ, не входящих в рамки должностных обязанностей;

применение работником эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности, позволяющих осуществлять работу сверх своих должностных обязанностей, в том числе по обеспечению антитеррористической, противопожарной безопасности.

5.2. Стимулирующая надбавка работникам, осуществляющим деятельность по профессии рабочих, может устанавливаться как в «бальном», так и в абсолютном выражении.

Размер надбавки определен в таблица В.

#### **VI. Условия, порядок, начисления стимулирующей выплаты за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования педагогическим работникам Школы (ежемесячная).**

6.1. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования с учетом уровня профессионального мастерства, качественных достижений в образовательном и учебном процессе, методической и творческой деятельности, активности и результатов в деле, использования современных информационных и инновационных технологий, с учетом эффективности качества внедрения и применения дистанционных форм в учебном процессе.

Перечень и размер выплат за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, таблица Б. Максимальным размером данная выплата не ограничена. Выплаты по целевым показателям устанавливаются по итогам работы за месяц. Периодичность стимулирующих выплат в течение учебного года.

Размер надбавки определен в таблица Б.

**Порядок исчисления общего стажа работы,  
дающего право на получение надбавки за выслугу лет,  
а также порядок начисления и выплаты данной надбавки**

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в учреждениях (организациях) культуры, образовательных учреждениях (организациях);

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в случае если до начала обучения они работали в образовательных учреждениях;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоявшим в трудовых отношениях на условиях найма с образовательными учреждениями (организациями);

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;

время работы в учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада, должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в оплачиваемом отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

3. Наличие выслуги определяет кадровая служба, которая по достижении указанного в нормативных документах стажа издает соответствующий приказ для бухгалтерии. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены работником в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу и руководителя учреждения.

5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размера выплаты надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.



Приложение № 8  
Положения об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования «Детская школа искусств»**  
**города Богдановича.**

**1. Общие положения.**

1.1. Премирование работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Богдановича, данным Положением, в соответствии с финансовыми возможностями Учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения ответственности и заинтересованности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее - Школа) в выполнении возложенных на них задач, улучшения качества работы, выполнения договорных обязательств и в достижении работниками высоких результатов в своей основной деятельности.

**2. Порядок и условия премирования работников школы.**

2.1. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников (Глава 6, Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Богдановича) и в соответствии со сметой доходов и расходов от иной приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

2.2. Решение о премировании и его конкретный размер принимает директор Школы на основании Главы 6 Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Богдановича.

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу могут применяться следующие виды премий:

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

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

премия за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДШИ.

2.4. По решению директора Школы осуществляется премирование:

заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

преподавателей, методистов, специалистов, руководителей отделами, ответственных за определенные направления деятельности;

иных работников, на основании представлений (докладных, служебных записок), подготовленных ответственными лицами.

Размеры премий определяются в зависимости от личного вклада работника в результаты деятельности коллектива и зависят от наличия денежных средств на основании представленных (докладных, служебных записок), подготовленных ответственными лицами.

#### 2.5. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;

применение в работе дистанционных форм обучения, эффективных технологий в организации образовательного процесса;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных, ответственных работ и мероприятиях организованных Школой, Администрацией ГО Богдановича.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

#### 2.6. Условиями снижения размера премии являются:

наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических и иных работников к администрации школы и в органы местного самоуправления по поводу конфликтных ситуаций;

нарушения трудовой дисциплины;

нарушения исполнительской дисциплины, педагогической, деловой этики.

#### 2.7. Единовременно могут выплачиваться премии:

за особые достижения в профессиональной деятельности в размере до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации орденами и медалями Российской Федерации, Почетными грамотами, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Свердловской области, Администрации ГО Богдановича;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за инновационную деятельность на городском, областном, всероссийском и международном уровне;

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы в микросоциуме (не входящие в план концертно-просветительской и проектной деятельности Школы);

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Данный вид премии носит единовременный характер.

2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и применяется при наличии следующих целевых показателей:

высокий уровень организации и проведении конкурсов (мероприятий) различного уровня, от районных до международных, обучающихся ДШИ на базе Школы;

высокий уровень в подготовке документации и мероприятий по подготовке и участию Школы в Общероссийских конкурсах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы.

Перечень целевых показателей (Таблица № 2). Данный вид премии носит единовременный характер.

2.9. Премия за эффективность, качественные результаты деятельности и профессионализм:

При премировании учитывается:

наличие в классе преподавателя обучающихся - Стипендия Губернатора Свердловской области "Юные дарования";

Общероссийский конкурс "Молодые дарования", лауреатов премий Губернатора Свердловской области, лауреатов Общероссийских премий, грантов, иных поощрительных заслуг;

сложность и напряженность работы при достижении поставленных целей.

Данный вид премии носит единовременный характер.

2.10. Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за качественные результаты труда по итогам работы за учебный год.

При премировании учитывается:

образцовое, безупречное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе информационных, технологий, инновационных форм и методов;

качественное применение в учебном процессе дистанционных технологий;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

2.11. Премияльные выплаты распределяются Рабочей комиссией Школы, совместно с представителем трудового коллектива по представлению директора Школы. Директор представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

В целях социальной защищенности работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича применяется единовременное премирование работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – в размере до 10 % оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – в размере до 20 % оклада;

3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами в размере до 10 % оклада;

4) в связи с празднованием Дня учителя в размере до 10 % оклада;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 100 % оклада;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 100 % оклада;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 100 % оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются данным положением. В целях социальной защищенности работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича применяется единовременное премирование работников МБУ ДО «ДШИ» г. Богдановича:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – в размере до 10 % оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – в размере до 20 % оклада;

3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами в размере до 10 % оклада;

4) в связи с празднованием Дня учителя в размере до 10 % оклада;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 100 % оклада;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 100 % оклада;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 100 % оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются данным положением.

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

2.13. Все перечисленные премиальные выплаты могут быть применимы в соответствии с финансовыми возможностями Школы.

Приложение № 9  
Положения об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплаты надбавок за эффективность**  
**и результативность деятельности педагогических работников муниципального**  
**бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств» города Богдановича.**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», определяет регламент распределения выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» города Богдановича (далее – Школы) из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы, определяет их виды, размер, условия и порядок установления. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества, и результативности деятельности и направлено на усиление материальной заинтересованности педагогических работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

**2. Выплата надбавки за эффективность и результативность**  
**деятельности сотрудников**

2.1. Педагогическим работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат надбавок за эффективность и результативность деятельности:

- за результаты работы за месяц, четверть, полугодие, год;
- единовременная выплата

2.2. Расчет выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников за месяц, четверть, полугодие, год производится на основании критериев, установленных в Таблице А, Б, настоящего Положения.

2.2.1. Установление выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников производится по решению комиссии по распределению выплат, которая утверждается приказом директора школы, что позволяет учитывать динамику достижений.

2.2.2. Если на работника школы в месяц, четверть, в полугодии, год, по результатам которого устанавливаются выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников, налагалось дисциплинарное высказывание, выплаты ему не устанавливаются.

2.2.3. Расчет размера выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа руководителя Школы.

2.2.4. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.2.5. Директор Школы принимает решение издает приказ на представленный комиссией расчет выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников за результаты работы.

2.2.6. В срок не позднее 20 числа каждого месяца преподаватели сдают служебные записки о результатах своей деятельности за предыдущий месяц, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Школы, руководитель учреждения издает приказ об установлении выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников за рассматриваемый период. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся при наличии фонда стимулирующих выплат.

2.3. Результаты оценки заносятся комиссией в оценочный лист работника, преподавателя, и заносятся в протокол.

2.4. Оценка эффективности работы педагогических работников школы осуществляется комиссией в баллах в соответствии с показателями эффективности работы, представленными в настоящем Положении.

2.5. Работа комиссии завершается составлением протокола результативности работы всех работников школы и сводного оценочного листа, в который вносится итоговое количество баллов по каждому педагогическому работнику Школы.

### **3. Порядок определения выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников.**

3. 1. Произвести подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается размер выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников, предусмотренная пунктом 2.2 настоящего положения по максимально возможному количеству критериев и показателей для педагогического работника образовательного учреждения.

3.2. Денежный эквивалент за один балл определяется путем деления суммы фонда стимулирующих выплат педагогических работников школы на максимальное количество баллов по критериям.

3.3. Выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников, определяются путем умножения цены одного балла на «персональный сводный балл качества» работы преподавателя.

3.4. Выплаты надбавок за эффективность и результативность деятельности педагогических работников производятся при наличии фонда стимулирующих выплат.

#### **4. Критерии эффективности деятельности педагогических работников.**

4.1. Критерии качества и результативности деятельности педагогических работников школы разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно.

Система ДШИ всей своей деятельностью нацелена на подготовку людей с активным творческим потенциалом, создание интеллектуальной творческой среды, способной изменить лицо страны.

Эффективность деятельности Школы и качество предоставляемых услуг напрямую зависят от результативности труда работников учреждения, их профессионализма. Следовательно, необходимо, в первую очередь, обратить внимание на важность совершенствования системы социально-трудовых отношений.

Результаты исследований деятельности бюджетных образовательных учреждений всех уровней показали необходимость принятия мер по проведению в учреждениях внутреннего (аудита) должностных инструкций педагогических работников и их трудовых договоров:

- уяснение соответствия педагогических работников целям деятельности школы, ее традициям, самому коллективу,
- достигнутые результаты работы (объем, качество, эффективность, поведение), творческий подход к делу.

Необходимость введения системы оценки личных деловых профессиональных качеств (ОЛДПК) преподавателей вытекает из того, что преподаватели, имея равную квалификацию и отработав равное количество времени, могут иметь различную результативность работы, т.е. работать с различной степенью эффективности, при этом различия в индивидуальной результативности могут достигать пятикратной величины.

Главная цель процедуры ОЛДПК (с позиции оплаты труда) – создание объективных основ для дифференциации педагогических работников по уровню заработной платы в рамках одной должности.

По результатам процедуры ОЛДПК принимается решение об установлении преподавателю стимулирующих выплат и определен их размер.

Любая оценка – это всегда сравнение. Это может быть идеальная модель должности, работа преподавателя в разные периоды работы (в прошлом году, в прошлой четверти, на прошлой неделе).

#### **Базовыми требованиями к уровню квалификации преподавателей являются:**

- соответствие квалификационным требованиям к профессии и должности;
- преемственность по отношению к государственным образовательным стандартам высшего и среднего профессионального образования;
- ориентация на современные образовательные технологии и средства обучения;
- соответствие содержания программ видам дополнительного профессионального образования.

•

#### **Основные критерии эффективности деятельности педагогических работников Школы:**

- Участие обучающихся, коллективов в конкурсах, выставках (в т.ч. концертмейстеры);
- Наличие призовых мест в конкурсах, выставках;
- Участие обучающихся, коллективов в дистанционных, заочных конкурсах, выставках по специальности по всем видам искусства;
- Сохранение контингента обучающихся (выполнение МЗ);
- Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных инновационных технологий и инновационных авторских программ;
- Проведение открытых уроков, мастер-классов, докладов и т.д.;

- Подготовка дидактических материалов, наглядных пособий, связанных с образовательной программой;
- Подготовка и проведение выступлений на методических семинарах, конференциях, педагогических советах, производственных совещаниях и т. д.;
- Публикации статей на сайтах, в печатных изданиях, наличие методических разработок;
- Участие преподавателей/концертмейстеров в конкурсе профессионального мастерства;
- Наличие удостоверения о прохождении КПК;
- Наличие сертификата о профессиональном обучении (курсы, мастер-классы ведущих преподавателей России);
- Участие обучающихся, детских коллективов в концертно-просветительской деятельности (концерты в ДОУ, школах города, на городских площадках, муниципальные концерты, выставки, мероприятия разных уровней);
- Наличие поступивших учащихся в ССУЗы и ВУЗы;
- Внеучебная деятельность с обучающимися (посещение музеев, выставок, конкурсов, встречи с исполнителями и т.д.);
- Наличие оформительской деятельности.  
Основными методами оценки деятельности педагогического работника являются:
- уровень ответственности за конечный результат труда;
- достигнутые результаты деятельности;
- характеристики руководителей качества выполняемых работ;
- собеседование.

### **5. Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников Школы.**

Перечень целевых показателей эффективности деятельности работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств» города Богдановича:

Таблица Б

	<b>Направление</b>	<b>Наименование целевого показателя</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1</b>	<b>Методическая деятельность</b>	1. Участие в работе кустовых и областных курсов, методических объединений, педагогических конференций (представление работ, исполнение программы (произведения), подготовка обучающихся для проведения мастер-классов преподавателями), с предоставлением подтверждающих документов, с освещением, в СМИ, на сайте Школы.	1 балл
		2. Публикация печатных и творческих работ, представление их в конкурсах различного уровня (изданные, или опубликованные в сети интернет, с предоставлением сертификатов, дипломов и др. подтверждающих документов), с освещением в СМИ, на сайте Школы.	1 балл
		3. Разработка методической документации для школы (программа учебного предмета, образовательная программа, аналитическая отчетность, прием экзаменов, ведение	от 1 до 15 баллов за уч. год



		<p>протоколов заседаний отделов и др.) для заведующих отделами дифференцированно, в зависимости от контингента отдела, качественное оформление и сдача журнала академических концертов, протоколов заседания отделов.</p>	
		<p>4. Работа в составе жюри (по письму, в рамках методической помощи): - международных, региональных, всероссийских, областных, районных, с освещением в СМИ, на сайте Школы.</p>	1 балл
		<p>5. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавателя (при наличии подтверждающих документов) в отчетном периоде (показатель сохраняется в течение года), в том числе дистанционные в сети интернет, в том числе краткосрочные платные, за исключением плановых (1 раз в три года).</p>	<p>курсы повышения квалификации – 1 балл; семинары, мастер-классы, научно-практические конференции, круглые столы и т.д. – 2 балла; - направленных на работу с инвалидами и лицами с ВОЗ – 3 балла.</p>
		<p>6. Подготовка и проведение различных форм методической работы (сольный концерт обучающихся, преподавателя, отчет класса, открытый урок, методическое сообщение, семинар, мастер-класс, персональная выставка преподавателя, выставка обучающихся класса, обобщение педагогического опыта, взаимопосещения уроков преподавателей, с написанием отзыва и т.д.), с освещением в СМИ, на сайте Школы.</p>	<p>областной уровень – 15 баллов; кустовой уровень – 10 баллов; районный уровень – 5 баллов; школьный уровень – 1 балл.</p>
		<p>7. Оформление портфолио и составление самоанализа в рамках аттестации.</p>	3 балла.
		<p>8. Качественная подготовка авторских программ, пособий, сборников (прошедших процедуру сертификации)</p>	до 50 баллов.
		<p>9. Оказание методической помощи молодому специалисту, наставничество, куратор проф. практики студентов (заполняется при наличии приказа, разработанной программы наставничества, договора сетевого взаимодействия).</p>	<p>Наставник: - 3 балла; куратор практики: – 1 балл.</p>
2	<b>Педагогическая деятельность</b>	<p><b>1. Результативность профессиональной деятельности преподавателя/концертмейстера.</b></p>	<b>Таблица А</b>
		<p>2. Поступление обучающихся в ВУЗы и СПУЗы по профилю обучения в статусе «выпускника ДШИ» (при наличии справки ОУ).</p>	<p>- за каждого поступившего: – 15 баллов; - для теоретиков, подготовивших Абитуриента: – 5 баллов.</p>

	3. Привлечение детей, обучающихся в ДШИ, к участию в различных творческих мероприятиях (мастер-классы, творческие встречи, концерты, выставки, театрализованные представления и т.д.), при наличии подтверждающих документов (письмо на имя директора УО, программа мероприятия, сценарный план, списочный состав коллектива, солиста и др.).	за каждое выступление: областной уровень: – 10 баллов; кустовой уровень: – 8 баллов; районный уровень: – 5 баллов; школьный уровень: 1 балл (соло), 3 балла (коллектив малые формы до 12); 5 баллов (коллектив 13 и более).
	3. Организация онлайн - трансляций мероприятий (расчет на 1 мероприятие), с освещением с СМИ, сайте Школы (анонс мероприятия, афиша).	модератор трансляции: – 5 баллов; организатор мероприятия для трансляции: – 10 баллов.
	4. Работа на платформе «PRO. Культура. РФ» (расчет на 1 событие).	Модератор анонсов: – 2 балла; Автор анонсов – 1 балл.
	5. Уровень исполнительской дисциплины (трудовая дисциплина, своевременное оформление школьной документации, выполнение протокола поручений и т.д.), по итогам отчетного периода (четверти, полугодие, год).	без замечаний руководства: - 3 балла;
	6. Успешность освоения обучающимися программ, по которым работает преподаватель (по итогам промежуточной, итоговой аттестации, года):	все обучающиеся аттестованы, имеют положительные оценки («4», «5») соответствие критерию: на 90% - 94%: - 5 баллов на 95 – 100%: - 10 баллов.
	7. Использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных изданий, электронных учебно-методических комплектов (адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в сети Интернет; рекомендация методического объединения для самостоятельно разработанных электронных изданий, электронных учебно-методических комплектов), с размещением на сайте Школы.	10 баллов.
	8. Взаимодействие с родителями обучающихся (просветительская работа, совместная творческая деятельность и т.п.), с освещением в СМИ, сайте Школы.	3 балла.
	9. Внеучебная деятельность с обучающимися (посещение музеев, выставок, концертов,	3 балла.

		встречи с исполнителями и т.д.), с подтверждающими документами, с освещением в СМИ, сайте Школы.	
		10. Ведение оформительской деятельности.	3 балла.
3	<b>Концертно-исполнительская деятельность преподавателей</b>	1. Участие в творческих коллективах, сольных проектах Школы (участие в отчетном году).	- каждый коллектив – 5 баллов.
		2. Руководство творческим коллективом, действующим (от 2-х и более), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях.	за каждый коллектив – 10 баллов.
		3. Профессиональная активность преподавателя/концертмейстера (подготовка сценария, работа в качестве ведущего мероприятия).	областной уровень – 10 баллов кустовой уровень – 5 баллов муниципальный уровень – 3 балла школьный уровень - 1 балл.
		4. Проектная деятельность преподавателя/концертмейстера, с освещением с СМИ, сайте Школы	Разработчик проекта: – 20 баллов; Участие в проекте в качестве исполнителя: – 5 баллов; в качестве администратора: – 15 баллов; в качестве руководителя: – 10 баллов.
		<u>Концертные выступления, выставки:</u> - Сольный концерт, выставка преподавателя (с освещением с СМИ, сайте Школы); - Открытый отчет (концерт, выставка) класса с выступлением преподавателя (с освещением с СМИ, сайте Школы); - Качественная организация и проведение открытой выставки, концерта (с освещением с СМИ, сайте Школы).	15 баллов; 10 баллов; 10 баллов.
4	<b>Уровень мотивации к обучению обучающихся</b>	8. Выполнение муниципального задания, отсутствие отсева (или отсев по уважительным причинам до 10%).	Выполнение МЗ: 5 баллов.
5	<b>Дисциплинарная ответственность</b>	9. Поддержание благоприятного психологического климата на уроках, отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.	при отсутствии жалоб: 5 баллов.
6	<b>Иная Уставная деятельность</b>	1. Осуществление фото и видео съемки открытых мероприятий Школы, с подготовкой (обработка, изготовление слайд - шоу, видео -	3 балла.

ролика для публикации в СМИ, сайте Школы).	
2. Ведение проектов, направленных на авторитет и имидж образовательного учреждения (работа с социальными сетями, подготовка материала для сайта Школы).	3 балла (не менее 4-х инфо-поводов в месяц).
3. Круглосуточная ответственность за жизнь и здоровье детей (выезд на конкурсы, фестивали).	1 балл - 1 день единовременно (по датам приказа).
4. Привлечение внебюджетных средств для развития ДШИ, спонсорские пожертвования в том числе.	1 балл.
5. Участие в грантовых конкурсах, в федеральном проекте «Пушкинская карта».	1 балл.
6. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (показатель сохраняется в течение года).	в течение первого года работы: до 50 баллов
7. Поддержка молодого специалиста (показатель сохраняется в течение года).	в течение первого года работы: до 50 баллов
8. Разное (своевременное и качественное предоставление информации, выполнение сроков исполнения документов, отчетов и поручений, качество выполненных работ, способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать планы и мероприятия и др.).	Стимулирующие баллы устанавливаются решением комиссии.

Баллы даны на одного солиста, на один коллектив любого состава.

Грамоты с местами, считаются как дипломы со степенями.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя/концертмейстера.**

Таблица Б:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев		Период установления	
		Очный формат Гран-при/Л1/Л2/Л3/Д/ Участники (б/п)	Заочный формат		
1.	Высокое качество педагогической работы при подготовке <u>победителей (лауреатов)/призеров (дипломантов), участников</u> конкурсов (в том числе конкурсов профессионального мастерства), учредителем которых являются <b>государственные органы управления, учреждения, организации:</b>			50 %	Единовременно
	- школьные,	2/1/1/1/0,5/0,1 балл			
	- кустовые,	3/2/2/2/1/0,5 баллов			
	- окружные;	10/5/5/5/3/1 балл			
	- областные, региональные;	20/15/15/15/10/1 балл			
	- всероссийские, международные (за каждый диплом)	30/25/25/25/20/1 балл			
2.	Высокое качество педагогической работы при подготовке <u>победителей (лауреатов)/призеров (дипломантов), участников с</u> указанием степени диплома) конкурсов (в том числе профессионального мастерства), учредителем которых являются <b>муниципальные и коммерческие структуры:</b>			50 %	Единовременно
	- районные;	2/1/1/1/0,5/0,1 балл			
	- кустовые,	3/2/2/2/1/0,5 баллов			
	- окружные;	5/3/3/3/2/1 балл			
	- областные, региональные;	8/5/5/5/4/1 балл			
	- всероссийские, международные (за каждый диплом)	10/8/8/8/5/1 балл			
3.	Подготовка участников кустовых академических концертов, учредителем которых являются государственные органы управления, учреждения, организации.	3 балла		50 %	Единовременно

**Целевые показатели, обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.**

Таблица В:

<b>№ п/п</b>	<b>Целевой показатель</b>	<b>Размер надбавки</b>	<b>Период установления</b>
1.	Качественный пошив костюмов для творческих коллективов ДШИ	До 100% оклада	Единовременно
2.	Качественное проведение текущих ремонтов и настройки музыкальных инструментов	До 100% оклада	Единовременно
3.	Качественное заключение необходимых договоров	До 100% оклада	Единовременно
4.	Качественное ведение журнала операций по доходам	До 100% оклада	Единовременно
5.	Качественное выполнение ремонтных и оформительских работ	До 100% оклада	Единовременно
6.	Качественная организация работы по своевременному списанию материальных средств материально ответственными лицами и качественный контроль за состоянием материальных ценностей школы.	До 100% оклада	Единовременно
7.	Качественное обеспечение безаварийности, безотказности, бесперебойности работы систем (водоснабжения, энергоснабжения, теплоснабжения и др.)	До 100% оклада	Единовременно
8.	Качественное выполнение работ и соблюдение требований по профилактике заболеваний ОРВИ, COVID-19, др.)	До 100% оклада	Единовременно
9.	Личный вклад в качественную подготовку школы к новому учебному году.	До 100% оклада	Единовременно
10.	Выполнение необходимых работ, не входящих в рамки должностных обязанностей.	До 100% оклада	Единовременно
11.	Применение работником эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности, позволяющих осуществлять работу сверх своих должностных обязанностей, в том числе по обеспечению антитеррористической, противопожарной безопасности.	До 100% оклада	Единовременно
12.	Помощь в создании условий для проведения ответственных мероприятий городского, областного, всероссийского и международного уровней, иных мероприятий.	До 100% оклада	Единовременно

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

№ п/п	Составляющая показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
<b>Качество дополнительного образования</b>					
1	Соответствие реализуемых программ направлениям социально-экономического развития территории	Соответствие реализуемых программ направлениям социально-экономического развития территории	Соответствие реализуемых программ направлениям социально-экономического развития территории на 50%	Соответствие реализуемых программ направлениям социально-экономического развития территории менее 50%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
2	Кадровое обеспечение: укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями	Полная укомплектованность кадров в соответствии со штатным расписанием	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием до 80%	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
3	Профессиональное развитие педагогов. Участие в профессиональных конкурсах и выставках	Участие и лауреатство (победа)	Участие	Не участвуют	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	

4	Организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций, встреч, презентаций и т.п.	Организация форм с позитивной обратной связью	Организация форм	Пассивность	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Доля участия педагогов организации дополнительного образования в реализации внеурочной деятельности образовательных организаций городского округа	От 20% и более от часов, выделенных на внеурочную деятельность в образовательной организации	От 10% до 20% от часов, выделенных на внеурочную деятельность в образовательной организации	Менее 10% от часов, выделенных на внеурочную деятельность в образовательной организации	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
Аккредитация и лицензирование					
6	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		
		25 баллов	- 25 баллов		
7	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (1, высшая, соответствие занимаемой должности)	100% педагогического состава имеют первую и высшую КК	Наличие работников в ДОУ, имеющих соответствие занимаемой должности	При наличии педагогических работников без КК и СЗД	



		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
8	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы	Положительная динамика в создании условий	нет изменений	
		10 баллов			
Физическое и психическое здоровье обучающихся					
9	Отсутствие случаев травматизма обучающихся образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности	Отсутствие случаев травматизма за прошлый год и на 01 сентября текущего года	Наличие 1 случая травматизма за прошлый год и на 01 сентября текущего года	Наличие 2 и более случаев травматизма	
		15 баллов	0 баллов	«-» 5 баллов за каждый случай	
Создание условий для выявления и развития способностей обучающихся					
10	Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спортивных мероприятиях муниципального уровня и выше	25% и более от общего числа воспитанников	От 10 - 25% от общего числа воспитанников	Менее 10% от общего числа воспитанников	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
11	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах	5 баллов за одно мероприятие, учитывать не более чем 20 мероприятий			

12	Наличие и успешная реализация образовательной организацией социального проекта муниципальной значимости совместно с фондами, предприятиями и организациями (наличие договора/соглашение по реализации совместного проекта)	5 баллов за каждый проект			
Результаты управленческой деятельности					
13	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	
		Нет предписаний и нарушений	1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2	2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
14	Информационная открытость: - наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства Российской Федерации, его актуальность; - наличие отчета о самообследовании за предыдущий год	Полное соответствие и актуальность	Несоответствие и (или) несвоевременная актуализация		
		10 баллов	0 баллов		
15	Своевременное и качественное	Своевременное и	1 факт несвоевременного	2 и более факта	

	предоставление информации, отчетности учредителю	качественное предоставление информации, отчетности	и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
16	Отсутствие обращений родителей (законных представителей), обучающихся, воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных обращений	Наличие обоснованных обращений		
		10 баллов	0 баллов		
17	Наличие в образовательной программе мероприятий по профессиональной ориентации и / или реализация программ дополнительного образования детей по востребованным направлениям, в том числе в рамках взаимодействия с предприятиями	От 10% и более программ выделены на программы по профессиональной ориентации	От 5% до 10% программ выделены на программы по профессиональной ориентации	Менее 5% более программ выделены на программы по профессиональной ориентации	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
18	Доля молодых педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет в кадровом составе образовательного учреждения от общего числа педагогов (учитываются работники по основной деятельности)	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
19	Участие в реализации муниципальной оздоровительной программы: участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении	Участие организации в работе лагерей с дневным пребыванием	Не участвует в работе лагерей с дневным пребыванием		
		10 баллов	0 баллов		
20	Выполнение показателей муниципального задания (эффективность выполнения)	Выполнение показателей (количественных и	Выполнение показателей (количественных и	Выполнение показателей (количественных и	

	муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	качественных) не менее 97%	качественных) не менее 85%	качественных) менее 80%	
		20 баллов	15 баллов	0 баллов	
Обеспечение развития образовательной организации					
21	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2 - 4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проектов	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
22	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 400000 руб. и выше в месяц	Привлечено от 200000 до 400000 руб. в месяц	Привлечено менее 200000 руб. в месяц	
		30 баллов	10 баллов	0 баллов	
23	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	
24	Усложнение структуры образовательной организации за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, центры и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в ОО			
25	Инициирование и проведение в системе образования городского округа Богданович научно-практических конференций, круглых столов по актуальным темам для образования (оценка за прошлый год)	10 баллов за каждую конференцию по сетевому принципу			
Итого:					

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»  
города Богдановича»

**ПРИМЕРНЫЕ НОРМАТИВЫ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от числа классов (учебных групп)								Примечание
		До 6	7-10	11-13	14-16	17-22	23-29	30-50	Свыше 50	
1	Заместитель директора	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	2	2	
2	Главный бухгалтер	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	Бухгалтер	0	0	0	0	0	0	0	0	Устанавливается 1 ставка при ведении самостоятельного бухгалтерского учета и отчетности при количестве обучающихся от 650 человек (согласно объемных показателей)
4	Специалист по кадрам	Должность устанавливается из расчета 0,5 штатных единицы- до 79 работников, свыше – 1 штатная единица								
5	Делопроизводитель	-	0,5	0,5	1	1	1	1	1	
6	Секретарь учебной части	0,5	1	1	1	1	1	1	1	
7	Инженер-программист	-	-	1	1	1	1	1	1	При наличии не менее 50 единиц действующей компьютерной техники, не менее 0,5

										ставки
8	Техник-программист	-	-	1	1	1	1	1	1	Для ДШИ – 1 ставка
9	Специалист по охране труда	Должность устанавливается из расчета 1 штатная единица на 50 человек, но не более 1 ставки (на основании статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации)								
10	Заведующий хозяйством	0,5	1	1	1	1	1	1	1	Устанавливается дополнительно 0,25 ставки при наличии более одного здания и обучающихся от 650 человек (согласно объемных показателей)
11	Преподаватель	Расчет количества ставок преподавателей производится по количеству часов учебного плана, количества обучающихся в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы								
12	Концертмейстер	Расчет количества ставок концертмейстера производится по количеству часов учебного плана, количества обучающихся в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы								
13	Педагог-организатор	Для центров детского творчества количество ставок педагога-организатора соответствует количеству действующих направлений в центре								
14	Педагог дополнительного образования	Расчет количества ставок педагога дополнительного образования производится по учебному плану в соответствии с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы								
15	Методист	1 ставка на одно учреждение, при наличии муниципального опорного центра по организации и ведению персонализированного финансирования дополнительного образования детей устанавливается дополнительно 2 штатные единицы								
16	Библиотекарь;	от 2500 ед. хранения 1 ставка								
17	Швея	Устанавливается 1 ставка при наличии двух или более отделений (музыкальное, хоровое, хореографическое и др.) и коллективов-спутников.								
18	Настройщик пианино и роялей	Устанавливается 1 ставка при наличии свыше 10 инструментов								
19	Акомпаниатор	Для центров детского творчества устанавливается не менее 0,5 ставки								
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,5	1,5	2	2	2	2	3	4	Данная должность может быть разделена на отдельные должности: слесаря-

										сантехника, слесаря-электрика, электромонтера, плотника.
21	Гардеробщик	0,5	1	1	1	1	1	1	1	При наличии второй смены, при наличии двух и более гардеробных помещений в зданиях, удаленных друг от друга – дополнительно устанавливается 1 штатная единица.
22	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв. м убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на ОУ. В ОУ проводящих занятия в 2 смены								
23	Сторож	Из расчета 2,5 ставки на здание								
24	Вахтер	Из расчета 2 шт. ед. на отдельно стоящее здание								
25	Уборщик территории	Из расчета 1 ставка на учреждение. Дополнительно 1 штатная единица из расчета 3300 кв.м при наличии на балансе образовательного учреждения спортивной площадки.								





**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022240

Владелец Сотникова Жанна Маратовна

Действителен с 18.04.2023 по 17.04.2024