

Учено мнение (Согласовано):
выборного органа первичной
профсоюзной организации МБУДО ДХШ
г.Тихорецка МО Тихорецкий район
(протокол от «04» 04 2022 г. № 1)

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

(подпись)

О.И.Анкваб
(Ф.И.О.)

Приложение 2
к коллективному договору
МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО
Тихорецкий район
на 2022-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ДХШ г.Тихорецка
МО Тихорецкий район



С.С.Салогуб
(Ф.И.О.)

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детской художественной школы города Тихорецка муниципального
образования Тихорецкий район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской художественной школы города Тихорецка муниципального образования Тихорецкий район (далее МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

Постановлением Главы муниципального образования Тихорецкий район Краснодарского края от 28 ноября 2008 г. N 2801 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии муниципального образования Тихорецкий район и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район" (с изменениями и дополнениями)

Постановлением Главы муниципального образования Тихорецкий район Краснодарского края от 28 ноября 2008 г. N 2797 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тихорецкий район" (с изменениями и дополнениями)

2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район и регулирует порядок оплаты труда работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район с 1 апреля 2022 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район на 2022 – 2025 годы.

3. Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ далее МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район и его структурных подразделений. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской художественной школы города Тихорецка муниципального образования Тихорецкий район (МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район), (далее – Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работник), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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.

Работникам, работающим по совместительству, на условия почасовой оплаты труда также устанавливаются размеры повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера пропорционально отработанному времени.

Заработная плата работников МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район (далее – работники, учреждения), предельными размерами не ограничивается.

Установление к базовым окладам (базовым должностным окладам) базовой ставке заработной платы стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п., призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост уровня заработной платы работников и развитие ресурсной базы учебного заведения.

4. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2022 года. По инициативе группы работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район, директора учреждения, по согласованию профсоюзным комитетом, Управляющим советом, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

5. Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

устанавливает размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район по совместительству;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

систему оплаты и стимулирования труда руководителей подразделений МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район.

6. Базовая заработная плата работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7. С вновь поступающими на работу в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район работниками, заключается Трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

8. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности

труда работников) в составе заместителей директора, представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район.

9. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район с каждым работником.

10. Выплата заработной платы работникам МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район осуществляется не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: «18» и «3» числа каждого месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней. За декабрь месяц заработная плата выплачивается до завершения финансового года: за первую половину месяца до 18 декабря, за вторую – до 31 декабря. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца по заявлениям работников путем перечисления на зарплатную пластиковую карту.

11. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

Средняя заработная плата

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду начисления).

Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата - устанавливаемый краевым законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) определяется в соответствии со статьей 1 Федерального закона Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

При индексации заработной платы в связи изменением минимальных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок

заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) соответствии с нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней, приложение 1 к настоящему Положению подлежит изменению в установленный законодательством срок.»;

Базовая зарплата

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район самостоятельно.

Индексация заработной платы

В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».

В результате индексации повышаются оклады (должностные оклады, ставки зарплаты) работников учреждения. Суммы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. После индексации все установленные к окладу выплаты пересчитываются исходя из нового оклада с учетом его повышения. Таким образом, увеличивается и размер компенсационных и стимулирующих выплат».

Премии

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район. Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонафицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим

Положением.

Стимулирующая надбавка - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

Штатные работники

Работники, работающие в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район на постоянной основе по Трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ

Работники МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники-совместители

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район в соответствии с его уставными задачами.

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Заработная плата педагогических работников установлена, исходя из затрат их рабочего времени, в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

2.4. Преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.4.1. Преподавателям образовательных учреждений, у которых, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район по согласованию с профсоюзным органом.

2.6. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление или изменение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении учёной степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы или изменения или установления повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из большего размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учителей, преподавателей, учебно-вспомогательного персонала

1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения приведены в пунктах 3 – 5 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20%
2.	Первая категория	0,15%

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 1,5.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 5 – 7 настоящего раздела Положения.

6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
2.	От 1 до 5 лет	5%
3.	Свыше 5 лет	10%

7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются при наличии средств фонда оплаты труда.

При установлении стимулирующих выплат применяются систематизированные показатели эффективности деятельности по категориям работников:

- показатели для установления стимулирующих выплат работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности;
- показатели для установления стимулирующих выплат работникам, замещающим руководящие должности и должности специалистов по вспомогательной деятельности;
- показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- показатели для установления стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

9. При установлении стимулирующих выплат работникам следует исходить из того, что стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе. Как правило, надбавка устанавливается на длительный период (календарный год, учебный период календарного года, квартал, полугодие) и при определении ее размера учитываются показатели за прошедший период и не может превышать 200%.

10. Премиальные выплаты отражают качество и результаты деятельности работника за отчетный период текущего года (месяц, квартал, полугодие и т.д.). Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам за персональные достижения или конкретный объем работ, как правило, на время его выполнения.

11. Для подведения оценки эффективности деятельности по критериям из сотрудников школы создается комиссия по оценке эффективности деятельности сотрудников. Состав комиссии утверждается директором школы. Компенсационные выплаты выплачиваются всем работникам МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район, включая совместителей. Конкретный размер компенсационных выплат работникам школы устанавливается директором. При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяются нижеперечисленные критерии и показатели эффективности деятельности работников.

Таблица № 1. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) заместителю руководителя учреждения (заместителю директора по учебной части):

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулиру ющей
----------	-------------------------	-----------------------------

		надбавки, %
	Заместитель директора по УЧ	
1.	Доля учащихся в общем числе учащихся успевающих на «хорошо» и «отлично», а также сдавших выпускные экзамены на «хорошо» и «отлично» в том числе:	
	от 80% до 90%	20%
	Свыше 90%	30%
2.	Сохранение контингента обучающихся в отчетном периоде	
	98-99%	15%
	99-100%	20%
3.	Руководство методическим советом школы	40%
4.	Внедрение в педагогическую деятельность новых эффективных программ, методик, форм обучения	
	1 программа, методика, форма обучения	5-15%
	2 и более программы, методики, формы обучения	20-40%
5.	Подготовка и проведение зональных методических мероприятий, ведение документации	25-80%
6.	За работу не входящую в круг должностных обязанностей (ведение документации, оформление стенда, проведение анкетирования по антикоррупционной работе)	30-50%
7.	Руководство методическими объединениями (отделениями), (планирование работы отделений, посещение уроков преподавателей отделения с целью проверки качества преподавания и оказания помощи, составление графиков проведения выставок и просмотров)	25-50%
8.	Работа в составе художественного совета, экспертных и аттестационных комиссий	25-50%
9.	За публикацию методических разработок в СМИ, журналах и на портале Интернет-ресурса.	25-50%
10.	Сложность и напряженность в специфике выполненных работ, связанной с компьютерной обработкой информации по оформлению бланков отчетности и мониторингов	25-50%

Таблица № 2. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) заместителю руководителя учреждения (заместителю директора по воспитательной работе):

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки, %
	Заместитель директора по воспитательной работе	
1.	Доля учащихся в общем числе учащихся успевающих на «хорошо» и «отлично», а также сдавших выпускные экзамены на «хорошо» и «отлично» в том числе:	
	от 80% до 90%	10%
	Свыше 90%	20%
2.	Сохранение контингента обучающихся в отчетном периоде	

	98-99%	15%
	99-100%	20%
3.	Организация, составление планов и ведение документации и отчетов по работе с учащимися с ОВЗ	30%
4.	Проведение анкетирования по оценке качества предоставляемых услуг	30%
5.	Подготовка и проведение муниципальных методических мероприятий, ведение документации, оформление фотозон	50-100%
6.	За работу не входящую в круг должностных обязанностей проведение мероприятий антинаркотической направленности (ведение документации, оформление стенда, проведение анкетирования по работе с учащимися и родителей)	40-60%
7.	Планирование работы отделений, по организации мероприятий, в рамках пилотного проекта «Культурный норматив школьника» и «Культурный норматив дошкольника», составление графиков проведения выставок и просмотров, ведение соответствующей документации)	15-50%
8.	Работа в составе художественного совета, экспертных и аттестационных комиссий	15-25%
9.	За публикацию методических разработок в СМИ, журналах и на портале Интернет-ресурса.	15-50%
10.	За сложность и напряженность в специфике выполняемых работ, связанной с компьютерной обработкой информации, необходимой для осуществления учебно-воспитательного процесса	15-50%
11.	За ведение профсоюзной работы (выписка из протокола общего собрания)	20%

Таблица № 3. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) заместителю руководителя учреждения (заместителю директора по административно-хозяйственной части):

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки, %
Заместитель директора по АХЧ		
1.	Выполнение функций контрактного управляющего.	50-80%
2.	Введение электронного обмена информацией с государственными внебюджетными фондами, казначейским отделом, налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондом занятости	30-50%
3.	Сложность и напряженность в специфике выполненных работ, связанной с компьютерной обработкой информации по оформлению бланков отчетности и мониторингов	25-50%
4.	За организацию работы по обновлению актуальной информации в ЕИС	30-50%
5.	За формирование и размещение отчетов на портале ГМУ	30-50%

6.	За исполнение обязанностей ответственного по охране труда (при отсутствии должности специалиста по охране труда в штатном расписании)	50-100%
----	---	---------

Таблица № 4. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) педагогическим работникам:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки, %
1.	Внедрение в педагогическую деятельность новых эффективных программ, методик, форм обучения	
	1 программа, методика, форма обучения	15-25%
	2 и более программы, методики, формы обучения	30-60%
2.	Заведование методическими объединениями, зональными методическими секциями	25%
3.	Участие в проведении внеклассных мероприятий: выставки, конкурсы, тематические беседы, вечера.	
	школьных	15%
	зональных	20%
	краевых	25%
4.	Сохранение контингента обучающихся	
	98-99%	25%
	99-100%	30%
5.	Работа в составе художественного методических советов, приемных, экспертных аттестационных комиссий	30-50%
6.	За публикацию методических разработок в СМИ, журналах и на портале Интернет-ресурса.	25-50%
8.	Проведение видеосъемки и фотосъемки при проведении внеклассных мероприятий: выставки, конкурсы, тематические беседы, вечера и т. д	25-50%
9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические мероприятия, участие в проведении дней здоровья и т.п.)	50-100%
10.	За сложность и напряженность работы при организации обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	50-100%
11.	За использование различных форматов организации асинхронного (форумы, электронная почта, веб-сайт и т. п.) и синхронного (видеоконференции (Skype, Zoom и др. онлайн-платформы для видеосвязи и т. п.), чаты (обмен мгновенными сообщениями, аудио-, видеоинформацией в мессенджерах); виртуальные учебные классы (например, Google Classroom)) обучения и т. п.	50-100%
12.	За ведение учета динамики индивидуальных учебных достижений обучающихся	25-50%

Таблица № 5. Показатели для установления стимулирующих выплат

(надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) Секретаря учебной части:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки %
1.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (обновление и размещение информации на федеральном сайте ГМУ)	25-50%
2.	За обновление и размещение информации на сайте ДХШ г.Тихорецка (http://dhsh58.krd.muzkult.ru)	25-50%
3.	За обновление и размещение информации на сайте Сетевой город. Образование.	25-50%
4.	Подготовка и размещение в СМИ информацию по набору учащихся	35-50%
5.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения.	10-20%
6.	За оформление больничных листов и учет пропущенных и замещенных уроков	10-25%
7.	За сложность и напряженность в специфике выполняемых работ, связанной с компьютерной обработкой информации, необходимой для осуществления учебно-воспитательного процесса	25-50%
8.	За выполнение функций секретаря постоянно действующих комиссий, советов, собраний трудового коллектива (выписка из протокола)	25-50%

Таблица № 6. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) лаборант, библиотекарь:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки %
1.	Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и др.	25-50%
2.	Оформление документации зонального методического объединения	50-100%
3.	Составление каталогов творческих работ учащихся для городских, зональных, международных выставок	25-60%
4.	Подготовка творческих работ учащихся к выставкам	50-100%
5.	За сложность и напряженность в специфике выполняемых работ, связанной с компьютерной обработкой информации, необходимой для осуществления учебно-воспитательного процесса	25-50%
6.	За организацию работы по обновлению и пополнению библиотечного фонда, формирование документации по приобретению учебников	25-50%
7.	За организацию работы по профилактике экстремизма и терроризма (еженедельное проведение обследования библиотечного фонда)	25-50%

Таблица № 7. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) по профессиям рабочих:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки %
1.	Качественное проведение генеральных уборок, осуществление мелкого косметического ремонта (побелка, покраска, штукатурка)	30-50%

2.	Ежедневный осмотр и уборка территории учреждения в целях антитеррористической защиты учащихся и работников	30-50%
3.	Проведение мероприятий по антитеррористической защите учреждения: очистка подвалов от лишних предметов	20-40%
4.	Увеличение объема работ, выполняемых на территории учреждения, связанных с природными и климатическими условиями (сезонная работа) (план - задание, акт выполненных работ)	50-100%
5.	Высокое качество проведения ремонтных работ	50-100%
6.	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности на высоком уровне	30-60%
7.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50-100%
8.	Участие в благоустройстве территории	50-100%

Таблица № 8. Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) заведующего хозяйством:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	30-50%
2	Организация и контроль за работой по обеспечению антитеррористической, пожарной безопасности	60-80%
3	Проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и другие мероприятия по ГО. Организация обеспечения функционирования учреждения при возникновении различных чрезвычайных ситуаций.	50-100%
4	Обеспечение безопасного режима работы школы	50-100%
5	Разработка инновационных программ, планов по гражданской обороне ОУ и предупреждению ЧС	50-100%
6	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	50-100%
7	За организацию работы по профилактике экстремизма и терроризма (еженедельное проведение обследования библиотечного фонда, помещений школы)	50-100%

Размер надбавки – в пределах до 300 процентов.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Надбавки, доплаты выплачиваются всем работникам МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район, включая совместителей. Конкретный размер надбавок и доплат работникам школы устанавливается директором МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район, их формулировки, размер и продолжительность конкретизируются в приказе, в котором указывается срок действия ее назначения, основания для отмены или уменьшения. Надбавки и доплаты отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении задания, нарушении трудовой дисциплины в соответствии с трудовым законодательством.

Директору МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район

доплаты и надбавки устанавливается начальником управления культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район.

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к постановлению главы муниципального образования Тихорецкий район от 28.11.2008 г. № 2801, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

2. В МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район могут быть установлены к окладам рабочих повышающие коэффициенты следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 1,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения

важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Для стимулирования труда работников могут быть установлены работникам рабочих профессий стимулирующие надбавки к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 – 7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 до 5 лет	5%
2.	свыше 5 лет	10%

8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным органом исполнительной власти муниципального образования Тихорецкий район.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) применяются нижеперечисленные показатели эффективности деятельности.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

4. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ), размер оплаты устанавливается согласно договоров с учетом содержания и объема работы

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

- за работу не входящих в круг должностных обязанностей, в том числе и проводимую в нерабочее время.

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации "Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

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

3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

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

Размер доплаты – 35 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки.

10. Оказание материальной помощи производится штатным работникам и совместителям МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район. Материальная помощь максимальным размером не ограничивается.

11. Оказание материальной помощи производится в следующих случаях:

- для организации лечения;
- в связи со смертью близких родственников.

-для социальной защиты работников оказавшихся в экстремальных социально-бытовых условиях и в связи с тяжелым материальным положением. Размер материальной помощи устанавливается без ограничений.

-преимуществом получения материальной помощи должны пользоваться работники, проработавшие более 5 лет на данном предприятии.

12.Директору МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район материальная помощь устанавливается на основании заявления поданного на имя начальника управления культуры администрации муниципального образования Тихорецкий район и определенными размерами не ограничивается.

13.Сотрудникам МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район материальная помощь оказывается на основании заявления поданного на имя директора и определенными размерами не ограничивается:

-конкретные размеры материальной помощи устанавливаются директором МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район, утвержденным органом исполнительной власти муниципального образования Тихорецкий район, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Решение о выплате каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения по согласованию, при этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников МБУДО ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район. При установлении премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) применяются нижеперечисленные показатели эффективности деятельности.

Таблица № 10. Показатели для установления премиальных выплат заместителям руководителя учреждения (заместителя директора по учебной части).

№ п.п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты, %				
		Едино временно	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учреждения					200%
2.	Количество лауреатов и победителей конкурсных мероприятий всех уровней (по результатам выставочной деятельности)					
	от 5 ед. до 10 ед.			30%		30%
	свыше 10 ед.			40%		40%
3.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%		50%		50%
4.	Количество присужденных учащимся учреждения стипендий, премий, грантов, дипломов и грамот различного уровня					
	Муниципальный уровень	10%				
	Краевой уровень	30%				
	Российский уровень	50%				
	Международный уровень	100%				
5.	Выставочная деятельность учреждения, организация выставок (разработка и исполнение графика выставок различного уровня, ведение сопутствующей документации и т.д.).			10-100%		10-100%
6.	Удельный вес учащихся школы, участвующих в выставках, фестивалях и конкурсах различного уровня к общей численности учащихся					
	от 20 % до 50%			20%	20%	20%
	свыше 50 %.	20- 100%		30%	30%	30%
7.	За выполнение особо важных	10-200%				

	работ и поручений					
8.	Личное участие в выставках и конкурсах:					
	1 мероприятие	10-30%				
	2 мероприятия	40-60%				
	3 и более мероприятия	70-100%				
9.	Организация и подготовка документов к аттестации преподавателей и работников школы	50%				

Таблица № 11. Показатели для установления премиальных выплат заместителям руководителя учреждения (заместителя директора по административно-хозяйственной части).

№ п.п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты, %				
		Едино-времен но	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
Заместитель директора по АХЧ						
1.	За выполнение особо важных работ, поручений.	от 10 до 200%				от 10 до 200%
2.	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году	10-200%				
3.	По результатам проверки учреждения вышестоящими организациями:					
	Без замечаний	150%				
4.	Своевременное и качественное выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций (в период отсутствия руководителя)	150%				150%
5.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%				50%

Таблица №12. Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам (преподаватель):

№ п.п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты, %				
		Едино-времен но	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учредителя			50%		50%
2.	Участие учащихся в конкурсах и выставках различного уровня:					
	1 мероприятие	30%				

	2 мероприятия	50%			
	3 и более мероприятия	100%			
3.	Доля учащихся, успевающих на «хорошо» и «отлично», в том числе:				
	от 80% до 90%			50%	50%
	свыше 90 %			100%	100%
4.	Число выпускников образовательного учреждения, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства.				
	от 1 чел. и выше	100%			
5.	Завоевание призовых мест в смотрах, конкурсах, олимпиадах:				
	зональных	30-50%			
	краевых, всероссийских	60-150%			
6.	Работа в жюри конкурсов, выставок, олимпиад.	50%			
7.	Личное участие педагога в подготовке выставок				
	1 мероприятие	20-30%			
	2 мероприятия	40-60%			
	3 и более мероприятия	70-100%			
8.	Выполнение особо важных работ, (поручений)	10-200%			
9.	В связи с профессиональным праздником	10-50%			

Таблица №13. Показатели для установления премиальных выплат лаборанта, библиотекаря:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты				
		единовременн о	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Число учащихся, пользующихся справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с предыдущим периодом					
	от 50 до 100 чел.			50%		50%
	свыше 100 чел.			100%		100%
2.	Участие в организации выставочной деятельности	50%				

	учреждения					
3.	Участие в организации мероприятий зонального методобъединения	100%		50%	50%	50%
4.	Участие в выполнении важных работ и мероприятий	от 10 до 200%				200%
5.	В связи с юбилейными датами со дня рождения; в связи с уходом на заслуженный отдых; 20, 30, 40-летним стажем работы в школе	5тыс. руб.				
6.	В связи с профессиональным праздником (при стаже работы свыше 3х лет)	3тыс. руб.				
7.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%				50%

Таблица №14. Показатели для установления премиальных выплат инспектора по кадрам:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты				
		единовременн о	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Выполнение особо важных работ (поручений)	от 10 до 200%				
2.	В связи с юбилейными датами со дня рождения: 50, 55, 60; в связи с уходом на заслуженный отдых; 20, 30, 40-летним стажем работы в школе	5тыс. руб.				
3.	В связи с профессиональным праздником (при стаже работы свыше 3х лет)	3 тыс. руб.				
4.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%				50%
5.	По результатам проверки учреждения вышестоящими организациями:					
	Без замечаний	150%				150%

Таблица №15. Показатели для установления премиальных выплат секретаря учебной части:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты				
		единовременн о	I кварта л	I полугодие	9 месяцев	год
1.	По результатам проверки МБУДО					10-150%

	ДХШ г. Тихорецка МО Тихорецкий район вышестоящими организациями и результатам учебного года					
2.	Выполнение особо важных работ «поручений»	10-200%				

Таблица №16. Показатели для установления премиальных выплат по профессиям рабочих (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дворник)

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты				
		единовр еменно	I кварта л	I полуго-дие	9 месяцев	год
1.	За подготовку школы к учебному году	200%				
2.	За устранении последствий аварий	10-200%				
3.	Подготовка школы к проведению новогодних выставок	10-150%				
4.	Выполнение особо важных работ «поручений»	10-200%				

Таблица №17. Показатели для установления премиальных выплат заведующему хозяйством.

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты				
		единовр еменно	I кварта л	I полугодие	9 месяцев	год
1.	За выполнение особо важных работ, поручений.	от 10 до 200%				
2.	В связи с юбилейными датами со дня рождения: 50, 55, 60; в связи с уходом на заслуженный отдых; 20, 30, 40-летним стажем работы в школе	5тыс. руб.				
3.	В связи с профессиональным праздником (при стаже работы свыше 3х лет)	3тыс. руб.				
4.	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году	10-200%				
5.	По результатам проверки учреждения вышестоящими организациями:					
	Без замечаний	150%				
6.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%				150%

Таблица № 18. Показатели для установления премиальных выплат заместителям руководителя учреждения (заместителя директора по воспитательной работе):

№ п.п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты, %				
		Едино временн о	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учреждения					30%
2.	Выставочная деятельность учреждения, организация выставок (разработка и исполнение графика выставок различного уровня, ведение сопутствующей документации и т.д.).	100%		10-50%		10-50%
	1 мероприятие	10-30%				
	2 мероприятия	40-70%				
	3 и более мероприятия	80-100%				
3.	Количество лауреатов и победителей конкурсных мероприятий всех уровней (по результатам выставочной деятельности)					
	от 5 ед. до 10 ед.			30%		30%
	свыше 10 ед.			40%		40%
4.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	10-50%		50%		50%
5.	Количество присужденных учащимся учреждения стипендий, премий, грантов, дипломов и грамот различного уровня					
	Муниципальный уровень	10%				
	Краевой уровень	30%				
	Российский уровень	50%				
	Международный уровень	100%				
6.	Удельный вес учащихся школы, участвующих в выставках, фестивалях и конкурсах различного уровня к общей численности учащихся					
	от 20 % до 50%			20%	20%	20%
	свыше 50 %.	20-100%		30%	30%	30%

7.	За выполнение особо важных работ и поручений	10-200%				
8.	Личное участие в выставках и конкурсах:					
	1 мероприятие	10-30%				
	2 мероприятия	40-60%				
	3 и более мероприятия	70-100%				
9.	Организация и подготовка документов к аттестации преподавателей и работников школы	50%				

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 2 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Тихорецкий район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Тихорецкий район.

9. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. В штат МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов

устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений".

10. Материальная помощь

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с **приложением № 13** к настоящему Положению.

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район на основании письменного заявления работника.

11. Гарантии по оплате труда

1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 в размерах, установленных указанным постановлением.

3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», требуется письменное согласие работника.

4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район

7. Оплата труда работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район производится на основании трудовых договоров между директором МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район и работниками.

8. Оплата труда директора МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

12. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка, а с 1 января 2021 года – сведения о трудовой деятельности .

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке и/или сведениях о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 3** к настоящему Положению.

4. Перечень должностей работников, заработная плата которых осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях согласно **приложению № 4** к настоящему положению.

13. Штатное расписание

1. Штатное расписание МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район формируется и утверждается директором МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район

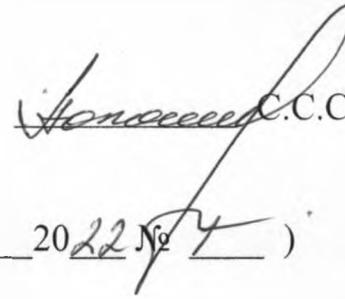
3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение, и другие) в соответствии с Уставом МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район

4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5. Численный состав работников МБУДО ДХШ г.Тихорецка МО Тихорецкий район должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Рассмотрено на заседании общего собрания трудового коллектива (Протокол от « 7 » 04 2022 № 4)

Председатель общего собрания
трудового коллектива

 С.С.Салогуб

Согласовано с ПК (Протокол от «04» 04 2022 № 4)

Председатель ПК  О.И.Анкваб

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576020

Владелец Салогуб Светлана Сергеевна

Действителен с 25.05.2022 по 25.05.2023