|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Руководитель отдела культуры  администрации МР «Сосногорск»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.А. Никитина  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года | УТВЕРЖДАЮ  И.о. директора МБУ ДО  «ДШИ» г. Сосногорск  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Л. Думбурович  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года  Утверждено приказом №99 ОД от 31.08.2018 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения**

**дополнительного образования**

**«Детская школа искусств» г. Сосногорск**

**I. Общие положения**

**1.1** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

* Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;
* Постановлением Республики Коми от 25 июня 2018 № 297 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Коми от 20 января 2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказа Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 26 июня 2018 № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;
* Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018 № 982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск»»,
* приказом от 29.06.2018 г. № 202 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск».

**1.2** Положение определяет:

* порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск (далее - «Школа») за счет средств бюджета муниципального района «Сосногорск» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
* условия установления размеров должностных окладов, окладов, тарифных ставок работникам Школы и их повышений;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Школы;
* условия выплаты материальной помощи.

**1.3** В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов РФ и Республики Коми, Положение подлежит изменению.

**1.4** Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных средств МР «Сосногорск» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**1.5** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**1.6** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**1.7** При расчете среднемесячной заработной платы работников Школы учитывается вся заработная плата сотрудников, независимо от источника выплат (ст. 139 Трудового Кодекса РФ).

**1.8** Отпускные сотрудникам школы, получающим заработную плату за счет разных источников (субсидий, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), распределяются по видам финансового обеспечения.

**1.9** При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

**1.10** Положение распространяется на всех работников Школы, независимо от источника осуществления оплаты труда.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы**

**2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**

**работников Школы**

**2.1.1** Порядок формирования планового фонда оплаты труда Школы устанавливается в соответствии с Приложением №7 к Постановлению администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. №982.

**2.1.2** Плановый фонд оплаты труда включает:

* фонд должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением 1 и 2 к Постановлению администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. №982;
* фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3 к Постановлению администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. №982;
* фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4 к Постановлению администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. №982.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2.2. Основные условия оплаты труда работников Школы**

**2.2.1** Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) и определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. №982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск».

Перечень должностей работников Школы и размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

**2.2.2** Штатное расписание и тарификационный список Школы утверждаются руководителем Школы, согласовываются с руководителем Отдела культуры администрации муниципального района «Сосногорск», и включают в себя все должности работников Школы.

**2.2.3** Работникам Школы начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30% а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-Р3 «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

**2.2.4** Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Школе. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**2.2.5** Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

**2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам**

**2.3.1** Должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) административного персонала, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Школы устанавливаются в соответствии с Приложением №1 и №2 постановления администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06. 2018г. № 982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск».

Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Межразрядные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования муниципального района «Сосногорск» и тарифные ставки, оклады (должностные оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений МО МР «Сосногорск» устанавливаются в соответствии с Приложением №1 постановления администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06. 2018г. № 982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск»

**2.3.2** Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и прописаны в Приложении №2 постановления администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06. 2018г. № 982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск». Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**2.3.3** На педагогическую работу в Школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

**2.3.4** Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**2.3.5** Руководитель Школы обеспечивает проверку документов об образовании преподавателей и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Школы.

**2.4 Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск**

**2.4.1**. Руководителю, заместителям руководителя муниципального бюджетного учреждения образования в сфере культуры устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя | для заместителей руководителя |
| 1. | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |
| 4. | От 151 до 200 (включительно) | до 4,5 | до 4,0 |
| 5. | От 201 и выше | до 5,0 | до 4,5 |

Примечание: предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,0 – для руководителя, заместителей руководителя организации, являющейся автономным учреждением.

**2.4.2**. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя образовательного учреждения уменьшается на 0,5.

**2.4.3.** Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, а также руководителя, заместителей руководителя организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

**2.4.4.** Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом отдела культуры администрации муниципального района «Сосногорск» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

**2.4.5.** Отдел культуры администрации муниципального района «Сосногорск» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

**2.4.6.** Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

**2.4.7.** Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

**2.5 Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

**и порядок ее распределения**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**2.6 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**2.7 Компенсационные выплаты**

**2.6.1** Работникам Школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда):

1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

3) доплаты молодым специалистам.

4) доплаты работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5)районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2.6.2** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Школы.

**2.6.3** В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Вид работ или наименование выплат | Основание для оплаты | Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу |
| 1 | За работу в ночное время  (в период с 22 часов до 6 часов утра) | Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) | не менее 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы). |
| 2 | За работу в выходные и праздничные дни | Статья 153 ТК РФ | Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. |
| 3 | Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Статья 151 ТК РФ | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 4 | Сверхурочная работа | Статья 152 ТК РФ | Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться коллективным договором дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |

**2.6.4** Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**2.6.5** Другие доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**2.6.6** Доплаты работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

**2.6.7** Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке |
| 1 | За руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных, экспертных комиссиях (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы комиссии) | до 15 |
| 3 | Преподавателям за проверку нотных тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10 |
| 4 | Педагогическим работникам за заведованием учебными кабинетами в муниципальных учреждениях дополнительного образования | до 10 |

**2.6.8.** Работникам, месячная заработная плата которых ниже МРОТ, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня МРОТ.

**2.6.9 Доплаты молодым специалистам**

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Школу, устанавливается доплата к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в размере 20 процентов. При этом педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7.3 и 7.4 Приложения 3 Постановления от «29» июня 2018 №982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск».

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7.3 Приложения 3 Постановления от «29» июня 2018 №982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск»

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трёх лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 7.1, 7.3, 7.4 Приложения 3 Постановления от «29» июня 2018 №982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск», продолжается со дня прекращения указанных событий.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников образовательного учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

**2.7. Стимулирующие выплаты**

**2.7.1** Работникам Школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Надбавки за качество выполняемых работ;
3. Надбавки за выслугу лет;
4. Премиальные выплаты по итогам работы.

**1.Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер надбавки в % к должностному окладу |
| директор | до200 |
| заместитель директора | до 180 |
| другие работники | до 150 |

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск, надбавки за качество, устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение №2).

**2. Надбавки за качество выполняемых работ:**

Работникам Школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Учреждений надбавок за качество выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, также союзных республик, входящих в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 5\* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный артист Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания). | 5\*\* |

\*Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями образовательных учреждений в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

\*\*при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

1. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

**3. Надбавка за выслугу лет**

**3.1** Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Школы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставки) |
| свыше 1 года | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| свыше 15 лет | 20 |

Перечень должностей, по которым устанавливаются надбавки за выслугу лет:

- директор;

- заместитель директора;

- преподаватель;

- преподаватель совместитель;

- концертмейстер;

- специалист по кадрам;

- библиотекарь;

- секретарь учебной части

**3.2** Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

**3.3** Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом **2.6.8** настоящего Положения.

**3.4** В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1. период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
2. период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
3. период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
4. период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
5. период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданы при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
6. время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**3.5** Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

**3.6** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

**3.7** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам образовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя отдела культуры администрации муниципального района «Сосногорск» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений дополнительного образования, определяются Отделом культуры администрации муниципального района «Сосногорск».

**4. Премиальные выплаты**

**4.1** При премировании работников (при наличии экономии фонда оплаты труда) по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) \* учитываются:

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

б) инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;

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

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

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

ж) за присвоение почетных званий Республики Коми и Российской Федерации, Знаками отличия Российской Федерации, награждения Почетными грамотами.

з) по особым случаям:

* поощрения бывших работников, ветеранов Школы;
* празднование юбилейных дат со дня рождения сотрудника;
* празднование юбилейных дат со дня основания Школы;
* профессиональных праздников «День учителя», «День пожилого человека», «Дня защитника отечества», «Международного женского дня 8 Марта», «Дня Победы», выхода работника на заслуженный отдых.

**4.2** При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

\**Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора Школы.*

**III. Сроки расчета при увольнении**

При расторжении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Школы.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Школы в следующих случаях:

* тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
* смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
* экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
* рождение ребенка;

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи служат:

* личное заявление работника на имя директора Школы;
* в случае смерти работника – представление заместителя директора Школы.

Материальная помощь работникам Школы оформляется приказом директора.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

МБОУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск

**Перечень должностей и размеры должностных окладов,**

**окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | 1 группа оклад  (в руб.) |
| 1. | Директор | 12200 |
| 2. | Заместитель директора | 10200 |
| 3. | Преподаватель высшей квалификационной категории | 12220 |
| 4. | Преподаватель первой квалификационной категории | 10810 |
| 5. | Концертмейстер | 9000 |
| 6. | Преподаватель без категории | 9400 |
| 7. | Секретарь учебной части | 7400 |
| 8. | Специалист по кадрам | 8092 |
| 9. | Библиотекарь | 9040 |
| 10. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7072 |
| 11. | Уборщик служебных помещений | 6936 |
| 12. | Сторож | 6800 |
| 13. | Гардеробщик | 6800 |
| 14. | Дворник | 6800 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

МБОУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск

**Критерии оценки результативности труда работников**

**МБОУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск**

**для установления надбавок за интенсивность,**

**высокие результаты работы и качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Предмет оценки | Критерии положительной оценки | Размер повышения в **баллах** к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Административно-управленческий персонал** | | | |
| 1. **За интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
| 1.1.1 | Уровень освоения образовательных программ учащимися | - организация, систематический контроль за промежуточной аттестацией учащихся, анализ выступлений, рецензия на итоговую аттестацию;  - контроль и проверка текущей успеваемости;  - разработка требований к зачетам; | 2  2  2 |
| 1.1.2 | Рабочие учебные планы и программы | - контроль, оказание методической помощи, разработка, создание, реализация рабочих учебных планов и программ, отражающих специфику деятельности образовательного процесса и соответствие современным требованиям; | 6 |
| 1.1.3 | Методическая деятельность | - организация и участие в проведении:   * мастер-классов; * открытых уроков школьного, городского уровней; * создание методических разработок, докладов, сообщений, иллюстративных показов, пособий; * оказание методической помощи детским садам, общеобразовательным и музыкальным школам; | 5  5  6  2 |
| 1.1.4 | Творческие достижения обучающихся | - разработка требований и положений конкурсных прослушиваний, фестивалей, смотров; | 2 |
| 1.1.5 | Уровень творческой практики обучающихся | - организация и участие в концертной деятельности школы;  - организация и участие в концертной деятельности на площадках города, школ, детских садов и т.л. | 2  4 |
| 1.1.6 | Работа по набору и сохранению контингента | - организация и оформление документации;  - работа с родителями неуспевающих учащихся; | 2  3 |
| 1.1.7 | Документация школы | -соответствие номенклатуре дел:   * приказы по нагрузке преподавателей и контингента учащихся; * табель учета использования рабочего времени преподавателей; * книга учета оканчивающих школу и регистрация свидетельств; * алфавитная книга записи учащихся; * документы по тарификации (тарификационные списки); * образовательные программы; * учебно-тематические планы; * личные дела учащихся; * журнал разовых часов преподавателей; * экзаменационная ведомость по специальной дисциплине; * общешкольная ведомость успеваемости учащихся; * протоколы приемных экзаменов; * протоколы педагогических советов; * протоколы заседаний отделений; * расписание занятий; * планы работы ДШИ | 2 |
| 1.1.8 | Инновационная деятельность | - маркетинг и внедрение новых форм деятельности;  - результативность, участие в региональных и городских конкурсах, смотрах, фестивалях, иных творческих мероприятиях;  - проектная деятельность; | 2 |
| 1.1.9 | Планирование и отчетность | - наличие планов на четверть, на год;  - соответствие планов социальному заказу;  - составление ежегодного отчета; | 2 |
| 1.1.10 | Исполнение требований законодательства | - организация работы по исполнению требований Госпожнадзора, санэпидемнадзора, гражданской обороны, охраны труда и ТБ. | 2 |
| 1. **За качество выполненной работы** | | | |
| 1.2.1 | Выполнение особо важных заданий руководителя | - способность в короткие сроки выполнять качественно дополнительный объем работ; | 20 |
| 1.2.2 | Повышение профессионального уровня | - повышение квалификации с применением полученных знаний на практике; | 5 |
| 1.2.3 | Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся | - наличие положительных отзывов;  - отсутствие жалоб, замечаний | 4  2 |
| **2. Педагогические работники** | | | |
| 1. **За интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
| 2.1.1 | Уровень освоения образовательных программ учащимися | - положительные результаты промежуточной и итоговой аттестации;  - удовлетворительная текущая успеваемость класса, групп; | 2  1 |
| 2.1.2 | Уровень освоения образовательных программ до профессиональной подготовки | - наличие выпускников, поступающих в средние и высшие специальные заведения культуры и искусства; | 10 |
| 2.1.3 | Рабочие учебные планы и программы | - контроль, оказание методической помощи, разработка, создание, реализация рабочих учебных планов и программ, отражающих специфику деятельности образовательного процесса и соответствие современным требованиям; | 6 |
| 2.1.4 | Методическая деятельность | - проведение мастер-класса;  - подготовка открытого урока школьного, городского уровней;  - создание методических разработок, докладов, сообщений, иллюстративных показов, пособий;  - оказание методической помощи детским садам, общеобразовательным и музыкальным школам; | 5  5  6  2 |
| 2.1.5 | Творческие достижения учащихся | - подготовка победителей и призёров, лауреатов и дипломантов школьных, городских, региональных, Республиканских, Всероссийских и международных конкурсов, фестивалей, смотров;  - участие в зимних и летних творческих школах и мастер-классах; | 10  4 |
| 2.1.6 | Уровень творческой практики обучающихся (концерты) | - участие в концертной деятельности школы;  - выступления на концертных площадках города, поселков, школ, детских садов и т.д.; | 2  4 |
| 2.1.7 | Освоение компьютерных других электронных средств обучения | - результативное использование в учебном процессе компьютерных и других средств обучения; | 2 |
| 2.1.8 | Повышение профессиональной квалификации | - обучение на краткосрочных курсах повышения квалификации;  - посещение семинаров, мастер-классов, творческих школ;  - получение новой специализации; | 2  2  4 |
| 2.1.9 | Наличие нового музыкального педагогического репертуара | - приобретение и освоение нового репертуара;  - создание инструментальных, хоровых партитур для хора, ансамбля, оркестра, аранжировок, переложений, транспонирований, гармонизации и т.д | 2  6 |
| 2.1.10 | Работа по набору и сохранению контингента | - результативная качественная работа по вовлечению детей для обучения в ДМШ;  - создание благоприятного микроклимата в классе, способствующего работе без отсева без уважительной причине; | 6  2 |
| 2.1.11 | Творческая деятельность преподавателей | - сольные концерты;  - творческие отчеты класса;  - участие в постоянно действующих творческих коллективах;  - руководство творческим коллективом;  - участие в концертной деятельности; | 6  4  4  2  2 |
| 1. **За качество выполненной работы** | | | |
| 2.2.1 | Наличие новаторских идей с их применением | - освоение и применение новаторских идей;  - разработка и введение собственных инновационных идей | 2  6 |
| **3. Учебно-вспомогательный персонал ( секретарь учебной части, специалист по кадрам, библиотекарь)** | | | |
| 1. **За интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
| 3.1 | Беспретензионное добросовестное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу Школы | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 25  0 |
| 3.2 | Оперативное выполнение дополнительных заданий руководителя | - в зависимости от сложности | 10 |
| **4. Обслуживающий персонал** | | | |
| 3.3 | Участие в проведении ремонтных работ в Школе и работ, связанных с ликвидацией аварий | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 4  0 |
| 3.4 | Погрузочно-разгрузочные работы | - в зависимости от сложности | 2 |
| 3.5 | Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории Школы | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 4  0 |
| 3.6 | Проведение генеральных уборок | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 2  0 |
| 3.7 | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 2  0 |
| 3.8 | Охрана труда и техника безопасности | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 4  0 |
| 3.9 | Пожарная безопасность | - отсутствие нарушений;  - наличие нарушений; | 4  0 |