

Согласовано
Представитель работников
МБОУ ДО «Тотемская ДМШ»
_____ Н. Л. Жданова

Утверждено
приказом директора
от 01.09.2017 № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тотемская детская музыкальная школа», финансируемого из районного бюджета и учредителем которого является администрация Тотемского муниципального района
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тотемская детская музыкальная школа», финансируемого из районного бюджета и учредителем которого является администрация Тотемского муниципального района» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального района «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» от 18.11.2008 №15 и устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размер оплаты труда директора, заместителя директора;
- особенности оплаты труда в Учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий принимается директором Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1 Должностной оклад работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Муниципального Собрания Тотемского

муниципального района «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» от 18.11.2008 №15, установленного отраслевого коэффициента, персонального коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2 Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих»;

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

2.3 Размер отраслевого коэффициента -1,00

2.4 Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 6,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается Работодателем в отношении конкретных работников.

2.5 Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
-профессии первого уровня	1,0-2,5
-должности первого уровня -должности работников административно хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1,0-2,0
-должности и профессии второго уровня	1,0-2,0
-должности третьего уровня	1,0-1,5
-должности четвёртого уровня	1,15-2,5

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам Работодателем в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификаций, профессиональной подготовки с учётом мнения представительного органа работников.

2.6 Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр».	1,3
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист».	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр».	1,20
Неполное высшее образование. Среднее профессиональное образование.	1,15
Начальное профессиональное образование.	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесённые к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников,
- должности четвёртого уровня,
- должности руководящего состава Учреждения.

2.7 Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,4
Первая категория	1,25
Вторая категория	1,15
Без категории	1,0

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

Доплата за работу в образовательных учреждениях расположенных в сельской местности рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад;

сверх должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки выше нормы или педагогической работы более чем на должностной оклад.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере 2-15 процентов должностного оклада (внешний вид кабинета, выполнение плана работы кабинета);

- за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, творческими объединениями, лабораториями в размере 2-15 процентов должностного оклада;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада.

3.4. Доплата преподавателям за концертмейстерские часы.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в пунктах 4.1.1 и 4.1.2 рассчитываются исходя:

- из должностного оклада;

- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных пунктами 4.1.1. и 4.1.2. настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в учреждениях, организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;
- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении от его должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда Учреждения и не может превышать 500% от должностного оклада работника. Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряжённость работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы
- и другие, установленные в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Учреждения.

4.2.2. Надбавка за применение в практической работе иностранного языка устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений с углублённым изучением иностранного языка в размере до 15 процентов должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в процентном отношении от его должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда учреждения и не может превышать 500% от должностного оклада работника. Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- другие, установленные в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным актом Учреждения.

4.3.2. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный»), в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику ограничен 500% от соответствующего должностного оклада.

Решение об установлении размера премии, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Оплата труда работников образовательных учреждений зависит от отработанного рабочего времени всеми категориями работников.

Выплата должностного оклада предполагает выполнение трудовых обязанностей в течении нормы рабочего времени.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014года. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Указанным постановлением для учителей и преподавателей не установлено продолжительности рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей – исходя из количества часов в неделю (18 часов в неделю – преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), преподавателям детских художественных школ и школ общего художественного образования;

Педагогам дополнительного образования;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представителем органа работников.

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчётными при исчислении заработной платы с учётом фактического объёма учебной нагрузки, в связи, с чем в соответствии с указанным постановлением за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчёта заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем.

Преподавателям и концертмейстерам образовательных учреждений дополнительного образования детей объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному

стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения. Директор несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам образовательных учреждений дополнительного образования детей, при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируются.

Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров образовательных учреждений дополнительного образования детей, определяется путём деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с творческими объединениями, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Объём преподавательской и концертмейстерской работы, который может выполняться в том же Учреждении директором Учреждения, определяется администрацией Тотемского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителя директора), - самим Учреждением.

Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения их возраста 3х лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

Преподавателям и концертмейстерам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчёта её объёма на полный учебный год, с учётом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий её уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров определяется из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Часовая ставка определяется путём деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленный должностной оклад с учётом учебной нагрузки выплачивается преподавателям и концертмейстерам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путём умножения их часовых ставок на объём учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчёта установленного преподавателю должностного оклада.

Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчёт средней заработной платы преподавателей и концертмейстеров исходя из уточнённого объёма учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели и концертмейстеры освобождаются от учебных занятий с сохранением за ним частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объём годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель и концертмейстер фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из неё и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях указанных в настоящем пункте уменьшению не подлежит. Часы преподавательской и концертмейстерской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно почасовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

Для преподавателей и концертмейстеров учреждений дополнительного образования детей размер оплаты за 1 час определяется путем деления должностного оклада на 72 часа.

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

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, преподавателям и концертмейстерам, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6. Порядок и размеры оплаты труда директора, заместителя директора

6.1. Заработная плата директора, заместителя директора (далее – заместитель) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения определяются администрацией Тотемского района либо органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю определяются Работодателем.

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Директор	7560,0
Заместитель директора	6010,0

6.2. Минимальный размер должностного оклада директора, заместителя директора. Должностной оклад директора, заместителя директора формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному

пунктом 6.2. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории.

6.3. Персональный коэффициент устанавливается для директора, заместителя директора исходя из объемных показателей деятельности учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству учреждением. Порядок и размер персонального коэффициента определяется администрацией Тотемского района.

Группа по оплате труда	Количество обучающихся	Количество отделений	Размер персонального коэффициента	
			Директор	Заместитель директора
1 группа	Более 200	Более 3	1,1	1,05
2 группа	150-200	2	1,05	1,02
3 группа	120-150	2	1,02	1,01
4 группа	100-120	1	1,0	1,0

6.4. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр»	1,30
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

6.5. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,4
первая категория	1,25

6.6. Директору, заместителю директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.6.1. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

6.6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.6.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Директору, заместителю директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.7.1. Надбавка за стаж работы.

6.7.1.1. Надбавка за стаж работы заместителю директора устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.7.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных пунктом 6.8.1.1. настоящего Положения:

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;
- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.7.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

6.7.1.4. Назначение выплаты за стаж работы директору, заместителю директора производится директором Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.7.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.7.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении от его должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения и не может превышать 500% от должностного оклада.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряжённость работы;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителя директора решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается Работодателем в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

6.7.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.7.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении от его должностного оклада и в пределах фонда оплаты труда учреждения и не может превышать 500% от должностного оклада.

Критериями определения размера надбавки являются:

- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- соблюдение нормативно-правовой базы, техники безопасности, своевременное проведение лицензирования и аккредитации;
- привлечение педагогов и детей к разработке локальных проектов;
- реорганизация структуры управления в целях усиления креативного компонента образовательной среды (включение в структуру управления советов по выработке стратегий, творческих групп и целевых проектных программ).

Для заместителя директора решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается Работодателем в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

6.7.3.2. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный»), в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

6.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работам:

- за месяц,
- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, активное участие в развитии региональной системы образования, качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального, всероссийского и международного уровней;

- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- создание и распространение продуктов интеллектуального труда в целях развития воспитательного процесса;
- внедрение результатов и достижение локальных проектов на уровне города и региона, получение положительных отзывов об их распространении;
- распространение идей развития педагогов на другие сферы профессиональной деятельности, оценка и принятие их в городе и регионе как прогрессивных и перспективных.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не более 500% от должностного оклада.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом:

- а) должностных окладов
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из районного бюджета и за счёт средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется администрацией района, которая является учредителем.

7.4. За счёт экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается работникам Учреждения – по решению директора на основе письменного заявления работника;

руководителю учреждения – по решению администрации Тотемского муниципального района на основании письменного заявления директора Учреждения.

С Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тотемская детская музыкальная школа» ознакомлены:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Дата	Личная подпись работника
1	2	3	4	5
1.	Дьячкова Галина Николаевна	преподаватель		
2.	Жданова Наталья Леонидовна	преподаватель		
3.	Завгородняя Антонина Николаевна	преподаватель		
4.	Зайцева Любовь Николаевна	директор		
5.	Крестьянкина Елена Викторовна	заместитель директора по УВР		
6.	Кремлев Сергей Александрович	рабочий по комп. обслуживанию и ремонту зданий		
7.	Кремлева Лариса Николаевна	преподаватель		
8.	Кринкина Елена Анатольевна	преподаватель		
9.	Мишин Николай Аполлонович	зав. хозяйством		
10.	Мишина Татьяна Вячеславовна	преподаватель		
11.	Пахолкова Анна Владимировна	преподаватель		
12.	Попова Ирина Алексеевна	преподаватель		
13.	Русинова Ольга Владимировна	преподаватель		
14.	Строганова Лариса Ивановна	гардеробщик		
15.	Холмогорова Юлия Андреевна	преподаватель		
16.	Черкас Татьяна Федоровна	преподаватель		
17.	Юшкевич Юлия Михайловна	преподаватель		
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				

29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				

