

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ШЕРНУР****МУНИЦИПАЛ****РАЙОНЫН**АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ СЕРНУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО** **РАЙОНА** |
| **ПУНЧАЛ** |  | **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

от 12 августа 2015 года № 378

**О внесении изменений в постановление администрации**

**Сернурского муниципального района от 16 августа 2011 года № 378**

**«О новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сернурская школа искусств им. И.Н. Молотова»**

Администрация Сернурского муниципального района постановляет:

1. Внести в постановление администрации Сернурского муниципального района от 16 августа 2011 года № 378 «О новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сернурская школа искусств им. И.Н. Молотова» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Сернурского муниципального района от 23.09.2011г. № 438, от 04.05.2012 г. № 176, от 10.10.2013 г. № 466, от 26.09.2014 г. №426, от 27.05.2015 г. № 240), изменение, изложив Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им. И.Н. Молотова» в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района» Швецову А.А.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации Сернурского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрацииСернурскогомуниципального района | подпись С. Адиганов |

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации

Сернурского муниципального района

от 12.08.2015 № 378

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская**

**школа искусств им. И.Н. Молотова»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им.И.Н. Молотова» (далее - учреждения).

2. Система оплаты труда работников определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, постановлением администрации Сернурского муниципального района от 31 января 2005 года № 20 «Об условиях труда работников органов местного самоуправления и бюджетной сферы муниципального образования «Сернурский муниципальный район» (с изменениями и дополнениями), а также настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе должностного оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат.

3. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

базовый оклад по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

 4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, назначаются на соответствующие должности. Им устанавливается оплата труда в пределах предусмотренных коэффициентов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

 **II. Порядок и условия оплаты труда**

5. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Должностные оклады работников определяются по результатам тарификации на основе требований квалификационных характеристик путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 10 настоящего Положения.

Работникам учреждения, указанным в подпунктах 1-3 пункта 27 настоящего Положения, предусматривается дополнительное повышение должностных окладов.

6. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

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

8. Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

**III. Определение окладов по категориям работников учреждений**

10. Оклады определяются по профессиональным квалификационным группам:

 профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

Базовый оклад 5 850 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | 2 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| Концертмейстерсреднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу  | 1,06 |
| Концертмейстервысшее образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу  | 1,08 |
| Концертмейстер I категориивысшее или среднее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 3 лет | 1,12 |
| Концертмейстер высшей категориивысшее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 5 лет | 1,2 |
| 4 квалификационный уровень: |  |
| Преподаватель  | 1,18-1,4 |
| среднее профессиональное (педагогическое) образование или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы; | 1,18 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет; | 1,2 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет; | 1,22 |
| высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 10 до 15 лет; | 1,24 |
| Преподаватель I категориивысшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 3 лет; | 1,26 |
| Преподаватель высшей категории высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 5 лет. | 1,4 |

4) профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Базовый оклад - 5 720 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень: |  |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно - производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет | 1,1 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, от дела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования < \*\* >высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет | 1,15 |

5) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

 Базовый оклад 3 690 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень: |  |
| наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,0 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 1,03 |

6) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Базовый оклад 4 183 рублей

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень, наименование должности | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень: |  |
| наименование профессий рабочих , по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| 4 разряд |  1,0 |
| 5 разряд |  1,05 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| 6 разряд | 1,15 |
| 7 разряд | 1,2 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,25 |

11. Настоящим Положением предусматривается установление работникам учреждений компенсационных и стимулирующих выплат.

**IV. Компенсационные выплаты**

12. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), которые устанавливаются в виде доплат.

13. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размеры доплат утверждаются директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

14. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы. Ночным считается время с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы в размере не менее одинарной часовой части должностного оклада за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой части должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания работникам учреждений, с их письменного согласия, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

доплата за ненормированный рабочий день. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 25 процентов должностного оклада;

доплата в размере до 10 процентов должностного оклада водителям автомобильного транспорта за выполнение работ по ежедневному техническому обслуживанию, первому техническому обслуживанию, второму техническому обслуживанию автомобилей, планово-предупредительному ремонту закрепленного автомобильного транспорта при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

15. Доплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из часовой ставки, которая рассчитывается путем деления базового должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной часовой рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

16. Условия и порядок установления доплат фиксируются в коллективных договорах, трудовом договоре работника, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, размеры доплат с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

18. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера исчисляется исходя из должностного оклада.

19. Выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

**V. Стимулирующие выплаты**

20. К стимулирующим выплатам относятся:

надбавка за стаж работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

21. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы, определяемого в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 20 процентов;

2) работникам, замещающим прочие должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 20 процентов;

3) работникам, замещающим должности рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет -15 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 20 процентов.

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

1) директору учреждения - по решению руководителя МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района»;

2) заместителю директора по учебно-воспитательной работе - за выполнение учебных планов и планов воспитательной работы; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением; сохранение контингента обучающихся; высокий уровень организации аттестации педагогических работников – по решению директора учреждения;

3) педагогическим работникам - за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; подготовку призеров олимпиад, конкурсов различного уровня; проведение уроков высокого качества; участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); снижение (отсутствие) пропусков обучающихся уроков без уважительной причины; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел) – по решению директора учреждения;

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для приостановки выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

23.Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам в следующих размерах:

до 1 000 рублей за почётные звания Республики Марий Эл «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл» (со дня присвоения почётного звания).

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, за счет средств бюджета Сернурского муниципального района, и средств полученных от приносящей доход деятельности.

Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются работникам учреждений по основному месту работы при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника и выплачиваются за фактически отработанное время.

24. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

25. Порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера определяются директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат в пределах планового фонда заработной платы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При установлении стимулирующих выплат директору учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района»

При установлении стимулирующих выплат заместителю директора учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы, определяемых директором учреждения.

26. Абсолютный размер каждой выплаты стимулирующего характера, исчисляемой в процентном отношении к должностному окладу, определяется без учета других стимулирующих выплат.

**VI. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

27. Локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников, предусматривается установление повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения):

1) специалистам, работающим в сельской местности: 1,25;

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу, указанного в подпункте 1 по учреждению, образует новый оклад.

28. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются персональные выплаты в размере до 0,5 должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

29. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы.

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

30. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении директором учреждения, определяется МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района», а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителя директора), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству осуществляется с разрешения МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района»

**VII. Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников, замещающих должности рабочих**

31. Работникам, замещающим должности рабочих, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в соответствии с Перечнем должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, согласно приложению N 2 к настоящему Положению, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 0,3 должностного оклада.

32. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению не применяется к должностному окладу директора учреждения и должностным окладам работников (в том числе заместителя директора по учебно-воспитательной работе), у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению не образует новый оклад.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению принимается директором учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

**VIII. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора**

34. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера и иных выплат.

35. Должностной оклад директора учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств, и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководящих работников, согласно приложению №3 к настоящему Положению, и составляет до 2,5 размеров средней заработной платы работников учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Количество размеровСредней заработной платы |
| I | до 2,5 |
| II | до 2,25 |
| III | до 2 |
| IV | до 1,8 |

При расчёте средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, выплачиваемые за счёт средств местного бюджета.

К должностям работников основного персонала учреждения для расчёта средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения относятся: старший преподаватель, преподаватель, концертмейстер.

Расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на 12 месяцев и на среднемесячное количество ставок работников основного персонала учреждения согласно штатного расписания и тарификационных списков за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад заместителя директора оформляется трудовым договором и приказом директора учреждения.

**IX. Другие вопросы оплаты труда**

36. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в порядке, установленном работодателем, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

По уважительной причине по представлению руководителя учреждения срок переаттестации работника может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается должностной оклад с учетом квалификационной категории.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии представления документов и отчета о работе по специальности за один год.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается по истечению пятилетнего срока со дня ее присвоения.

По инициативе директора учреждения может назначаться внеочередная переаттестация.

В случае отказа работника от внеочередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

37. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

38. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

39. По должностям служащих (профессиям рабочих), должностные оклады которых не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

40. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Стоимость одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплаты труда. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться часовые ставки заработной платы, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

41. Фонд оплаты труда учреждений формируется из должностных окладов, полученных в результате тарификации должностей, предусмотренных штатным расписанием (занятые и вакантные), выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат, установленных разделами VI - VIII настоящего Положения, а также выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на время очередного и других отпусков, временной нетрудоспособности).

42. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения и согласовывается с МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района».

43. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им. И.Н. Молотова»

**ПОРЯДОК**

**определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, 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.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на должностях, определённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывают следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

8. Работникам организаций, не являющихся образовательными организациями, время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если объем педагогической работы в одной или нескольких образовательных организациях составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им. И.Н. Молотова»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей рабочих, привлекаемых для выполнения важных**

**(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ**

Настройщик духовых инструментов

Настройщик пианино и роялей

Настройщик-регулировщик смычковых инструментов

Настройщик щипковых инструментов

Настройщик язычковых инструментов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им. И.Н. Молотова»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**деятельности муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им.И.Н. Молотова» и порядок отнесения их к группам по оплате труда**

**руководящих работников**

I. Объемные показатели деятельности муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им.И.Н. Молотова»

1. Объемные показатели деятельности муниципального учреждения дополнительного образования «Сернурская детская школа искусств им.И.Н. Молотова» (далее - учреждение) характеризуют масштаб руководства образовательной организацией.

2. Объем деятельности учреждения с целью определения группы по оплате труда руководителей исчисляется в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Условия расчётабаллов | Количествобаллов |
| 1 | Контингент обучающихся | из расчета за каждогообучающегося | 0,5 |
| 2 | Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении | за каждогообучающегося дополнительно | 0,5 |
| 3 | Количество обучающихся, получающих образование по договорам об оказании платных образовательных услуг | за каждогообучающегося | 0,5, но не более 20 суммарно |
| 4 |  Количество выпускников, поступивших в профессиональные образовательные организации в области искусств в текущем году   | за каждогообучающегося | 1, но не более 20 суммарно |
| 5 | Количество трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций по профилю полученного образования в области культуры и искусств | За каждого трудоустроившегося | 1, но не более 20 суммарно |
| 6  | Количество обучающихся на дому по адаптированным образовательным программам дополнительно (по медицинским показаниям) | за каждогообучающегося дополнительно | 1 |

 II. Кадры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателя | Условия расчётабаллов | Количествобаллов |
| 7 | Количество работников учреждения | за каждогоработника;дополнительно закаждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, учёное звание | 10,30,5 |
| 8 | Количество педагогических работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверение в течении года | за каждогоработника; | 1 |
| 9 | Количество педагогических работников, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течении года | за каждого | 0,5 |
| 10 | Количество молодых специалистов  | за каждого | 0,5 |
| III. Материально- техническая база |
| 11 | Готовность учреждения к новому учебному году в соответствии с установленными сроками |  | 20 |
| 12 | Наличие оборудованных учебных кабинетов по учебным предметам | За каждый кабинет | 1 |
| 13 | Наличие специально оборудованных хранилищ для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного, методического фонда, мастерских по ДПИ, концертного зала. | За каждую мастерскую  | 10, но не более 20 суммарно |
| 14 | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного зала) | За каждый зал  | 10, но не более 20 суммарно |
| 15 | Наличие оборудованной и используемой по целевому назначению библиотеки (в зависимости от состояния фонда и использования  |  | 15 |
| 16 | Наличие на балансе музыкальных инструментов, художественных произведений, поставленных на государственный учёт в качестве памятников искусств | За каждый предмет (единицу учёта) | 5, но не более 20 суммарно |
| 17 | Наличие нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса | За каждое здание  | до 15, но не более 45 |
| 18 | Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета. Оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15, но не более 45 |
| 19  | Отсутствие централизованного горячего водоснабжения и других коммунальных услуг |  | до 20 |
| 20 | Наличие теплотрассы на балансе учреждения |  | до 20 |
| IV. Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность |
| 21 | Наличие в учреждении коллегиальных органов управления | За каждый вид | 10 |
| 22 | Проведение мероприятий по профилю деятельности учреждения на муниципальном уровне, на республиканском уровне | За каждое мероприятие | 510 |
| 23 | Количество реализуемых образовательных программ по видам музыкального искусства для  | До 10 образовательных программ (с учётом с наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)От 11 до 15 образовательных программ (с учётом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств Более 15 образовательных программ (с учётом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств) | 810132023 |
| 24 | Количество реализуемых образовательных программ по видам хореографического, изобразительного искусства для организаций дополнительного образовании и профессиональных образовательных организаций  | За каждую образовательную программу (с учётом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств | 58 |
| 25 | За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня | За каждый вид | 10 |
| 26 | Наличие творческих коллективов – победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов (состав участников коллектива не менее 7 человек) | За каждый вид | 5 |
| 27  | Наличие в образовательной организации базы педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования |  | до 10 |
| 28 | Всего баллов |  |  |

3. Количество баллов по объёмным показателям деятельности учреждения, предусмотренным с верхним пределом, устанавливается МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района»

4. Учреждение относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Вид образовательной организации | Группа по оплате труда руководителей по сумме баллов по объёмным показателям деятельности образовательной организации |
|  I |  II |  III |  IV |
|  | Организация дополнительного образования | Свыше 500 | До 500 | До 350 | До 200 |

II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

5. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района» на основании объёмных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. При достижении высоких и стабильных результатов и значимом увеличении объёма и сложности работы в учреждении суммарное количество баллов по объёмным показателям деятельности учреждения может быть увеличено МУ «Отдел культуры администрации Сернурского муниципального района» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

8. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_