

«Согласовано»
Председатель Совета

Решетникова А.А.
«19» Мая 2014г.



Утверждаю:
Директор МАУ ДО «ДШИ
«Ренессанс»
Л.П. Крашенинна
«19» Мая 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «РЕНЕССАНС»

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Ренессанс» (далее – МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»), применяется при исчислении заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

2. Заработная плата работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливается настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения трудового коллектива, содержащими нормы трудового права, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3. Фонд оплаты труда в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе:

фонд оплаты труда административно – управленческого персонала МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» формируется исходя из размера должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат (в расчете на год);

фонд оплаты труда педагогических работников рассчитывается исходя из прогнозного показателя среднемесячной численности педагогического состава МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» и размера прогнозного значения среднемесячного дохода учителей в Свердловской области;

фонд оплаты труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», занимающих должности служащих, должности работников, осуществляющих свою работу по профессиям рабочих рассчитывается исходя из прогнозного показателя среднемесячной численности таких работников и размера прогнозного минимального размера оплаты труда.

4. Штатное расписание утверждается руководителем МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» по согласованию с администрацией Верхнесадинского городского округа (далее – учреждение) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливается на уровне не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается постановлением администрации Верхнесадинского городского округа.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», должны определяться в соответствии с уставом МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), Единому тарифно – квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС) и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливается с учетом:
 ЕТКС;
 номенклатуры должностей;
 ЕКС или профессиональных стандартов;
 государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

профессиональных квалификационных групп;
 перечня видов выплат компенсационного характера;
 перечня видов выплат стимулирующего характера;
 единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

7. При определении размера оплаты труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» учитываются следующие условия:

показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

объемы учебной (педагогической) нагрузки;

исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

8. Заработная плата работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» производится:
 при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

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

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

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

10. При наличии у работника МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»:

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

ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»;

несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО «ДШИ «РЕНЕССАНС»

13. Оплата труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

14. МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются на основе отнесения должностей, профессий к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, профессией и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

16. МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация в сфере культуры и искусства имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

17. Оплата труда работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

18. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работница МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

19. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Условия установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
2 квалификационный уровень	концертмейстер	7500	Среднее профессиональное музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы
		7800	Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 2 до 5 лет
		8000	Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 5 до 10 лет

		8200	Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 10 до 15; высшее профессиональное музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы
		8400	Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 15 до 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 2 до 5 лет
		8700	Среднее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование стаж работы от 5 до 10 лет или вторая квалификация категория.
		9000	Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 10 до 15 лет, вторая категория
		9400	Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 15 до 20 лет; первая квалификационная категория
		9900	Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшая квалификационная категория

* - Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей направлению деятельности в образовательном учреждении.

4 квалификационный уровень	преподаватель (всех специальностей)	7800	Среднее профессиональное образование*, стаж работы до 5 лет
		8100	Среднее профессиональное образование*, стаж работы от 5 до 10 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы до 5 лет
		8300	Среднее профессиональное образование*, стаж работы от 10 до 20 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы от 5 до 10 лет; высшее профессиональное образование***, стаж работы до 5 лет
		8500	Среднее профессиональное образование*, стаж работы свыше 20 лет; среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование* и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы от 10 до 20 лет;

		<p>высшее профессиональное образование***, стаж работы от 5 лет до 10 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы до 5 лет</p>
8800	<p>Среднее профессиональное музыкальное образование, среднее профессиональное образование* и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное образование***, стаж работы от 10 до 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 5 до 10 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, высшее профессиональное образование*** и дополнительное проф. образование, стаж работы до 5 лет</p>	
9200	<p>Высшее профессиональное образование*, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы от 10 до 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, высшее</p>	

		профессиональное образование*** и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы от 5 до 10 лет; вторая квалификационная категория
	9700	Высшее профессиональное музыкальное образование, стаж работы свыше 20 лет; высшее профессиональное музыкальное образование, высшее профессиональное образование*** и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы от 10 до 20 лет; первая квалификационная категория
	10350	Высшее профессиональное музыкальное образование, высшее профессиональное образование*** и дополнительное профессиональное образование**, стаж работы свыше 20 лет; высшая квалификационная категория

* - Среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

** - Дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении.

*** - Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальными нормативными актами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» предусматривается повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством культуры Свердловской области.

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

21. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», осуществляющих свою работу по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессионально квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам	Размеры должностных окладов, руб.
I квалификационный уровень	- уборщик служебных помещений	5 598

22. С учетом условий и результатов труда учебно – вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАУ ДО «ДШИ «РЕНЕССАНС», ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

23. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

24. Оплата труда руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», его заместителя включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

25. Размер должностного оклада руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» определяется в трудовом договоре, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации в сфере культуры и искусства, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций в сфере культуры и искусства, утвержденной распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа.

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в соответствии с постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа.

27. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» и среднемесячной заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

28. Должностной оклад заместителю руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда заместителя руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными актами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», трудовым договором.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Размеры должностных окладов в%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 15 лет, I категория.	10%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 20 лет.	10%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 15 лет.	20%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 10 лет, I категория.	20%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 5 лет, I категория	20%
Образование - высшее профессиональное, педагогический стаж - свыше 10 лет.	30%

29. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», его заместителя и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа.

30. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

31. Размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителя учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются распоряжением администрации Верхнесалдинского городского округа.

32. Заместителю руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения, с учетом выполнения целевых показателей (критериев) эффективности работы, устанавливаемых руководителем (Приложение № 1).

33. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя принимается руководителем МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

34. Руководителю и заместителю руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», утвержденного на соответствующий финансовый год.

37. Для работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

38. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» устанавливаются пропорционально отработанному времени.

39. Всем работникам МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

40. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

41. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, кабинетами, отделами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры выплат и порядок их установления определяются МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», с учетом мнения совета трудового коллектива.

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

43. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем в соответствии с локальным нормативным актом МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом мнения совета трудового коллектива.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

44. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», трудовыми договорами с учетом разрабатываемых МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» на оплату труда работников.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

за квалификационную категорию;

премиальные выплаты по итогам работы.

47. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ.

роприятий.

48. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и их размерах принимается руководителем МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

49. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются стоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

50. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за активность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации в сфере культуры и искусства, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации в сфере культуры и искусства норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации в сфере культуры и искусства, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в установленной сфере деятельности, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАУ ДО ДШИ «Ренессанс».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок (до шести месяцев) в порядке, установленном коллективным договором, настоящим положением, трудовым договором (Приложение №1).

51. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели, установленные настоящим положением и в локальном нормативном акте МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», трудовым договором.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный».

Выплаты за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по

основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

52. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

53. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,25;

первая квалификационная категория - 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

54. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»:

за месяц, квартал, полугодие, год;

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» осуществляется на основе настоящего Положения, утверждаемого приказом руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» (Приложение №2).

55. Работникам МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

при объявлении благодарности Министерства культуры Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;
при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
в связи с празднованием Дня учителя, Дня работника культуры;
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», с учетом обеспечения финансовыми средствами МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» и мнения трудового коллектива работников учреждения (Приложение № 3).

57. Руководитель МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются, согласно настоящего Положения, руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива работников учреждения или коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника образовательной организации в сфере культуры и искусства.

Глава 7. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

58. Споры о применении настоящего Положения, в том числе о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту), рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

К Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Ренессанс»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО «ДШИ «РЕНЕССАНС» ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ)

1. Критерии оценки эффективности выполнения работ заместителя директора по учебно - воспитательной работе за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки	баллы
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении - уровень выполнения образовательным учреждением требований к качеству предоставления образовательных услуг; - улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и итоговой аттестации выпускников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»;	1
- выполнение аккредитационных показателей;	2
- повышение показателей успеваемости учащихся в сравнении с предыдущим периодом:	2
- наличие Дипломантов, Лауреатов конкурсов, призеров выставок и участников конференций разных уровней:	2
• муниципальный уровень	3
• областной уровень	4
• всероссийский уровень	5
• международный уровень	5
- Уровень организации и проведения лицензирования и аттестации учреждения	
• высокий уровень	2
• средний уровень	1
- Результаты методической деятельности (проведение конференций, круглых столов и иных крупномасштабных мероприятий):	

<p>4. Социальный критерий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие отчислений из учреждения без уважительной причины, сохранение контингента учащихся - организация работы с органами местного самоуправления, общественными организациями, социальными структурами; 	<p>2</p> <p>1</p>
<p>5. Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов) - привлечения внебюджетных средств - призовые места образовательного учреждения и выставках, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • международного уровня • всероссийского • регионального уровня • областного уровня • кустового уровня - проведение социологических исследований по различным направлениям деятельности учреждения; - участие в целевых программах 	<p>2</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
<p>6. Проектно-исследовательская деятельность учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка регламентирующих документов; - своевременное предоставление отчетов учреждения о результатах его деятельности; - создание проектов, программ, концепций развития учреждения; - анализ, прогнозирование, мониторинг, проектирование деятельности учреждения 	<p>4</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>4</p>

Количество полученных баллов	Коэффициент выплат в % к должностному окладу
97-106	100
81-96	90
65-80	75
49-64	60
33-48	45
17-32	30
10-16	15
менее 10	не стимулируется

Критерии установления надбавок стимулирующего характера работников
за интенсивность и высокие результаты работы

Индикаторы оценки	Коэффициент выплат в % к должностному окладу
- Выполнение особых заданий руководителя, важных работ, мероприятий	до 100
- Увеличение объема работ	до 100
- Высокие профессиональные и творческие достижения:	
* (призовые места, именные дипломы муниципального, областного, регионального, всероссийского и международного уровней)	до 100
* полученные гранты, сертификаты	до 100
- Сложность и напряженность выполняемой работы	до 100
- Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:	
* выполнение обязанностей материально-ответственного лица	до 20
* выполнение обязанностей ответственного за мероприятия по охране труда	до 30
* выполнение обязанностей ответственного за мероприятия по ППБ, ГО, ЧС, СЭС	до 30
* обслуживание оргтехники	5
* работа по систематизации отчетности поступаемых пожертвований	до 15
* работа с сайтом учреждения	до 30
* выполнение обязанностей ответственного за показаниями учета горячей и холодной воды, электроэнергии	до 10
* выполнение функций секретаря педагогического совета	до 10
* разработка моделей и пошив концертных костюмов, приобретение материала	до 100
* проведение активной работы по благоустройству территории вокруг «ДШИ «Ренессанс»	10
* выполнение функций курьера	до 30
* выполнение функций секретаря (при отсутствии в штатном расписании данной должности)	до 100
- Активная концертная деятельность (выездные, внутришкольные концерты, участие в городских мероприятиях)	до 20
- Создание творческих проектов, афишных и сольных концертов, персональных выставок городского уровня -	до 200
внутришкольного -	до 100
- Профорientационная работа (связь с социумом)	до 20
- Сохранность контингента	до 20
- Работа с программными продуктами	до 100
- Просветительская деятельность (проведение лекций, лекций-концертов, бесед, литературных и музыкальных гостиных)	до 20

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Ренессанс»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МАУ ДО «ДШИ «РЕНЕССАНС»

1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»:

за месяц, квартал, полугодие, год;

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» осуществляется на основе настоящего Положения, утверждаемого приказом руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс».

По решению руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» осуществляется премирование:

1) заместителя руководителя и иных работников МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», подчиненных руководителю непосредственно;

2) работников, подчиненных непосредственно заместителю руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», по представлениям заместителя руководителя.

2. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, установленных пунктом 6 настоящего порядка. В МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

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

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс»;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. По решению руководителя МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» на срок от 1 года работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена ежемесячная премия за высокое

профессиональное мастерство, авторитет и признание в образовательной и культурной сферах деятельности.

Премия работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 6 настоящего порядка.

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

4. Единовременно могут выплачиваться премии за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 6 настоящего порядка.

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства культуры Российской Федерации – до 3000 руб.;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – до 5000 руб.;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - в размере должностного оклада;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя, Дня работника культуры – до 2000 руб.;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) при стаже работы в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» - до 3000 руб.;
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости при стаже работы в МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» - до 5000 руб.;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 5000 руб..

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс» с учетом мнения трудового коллектива работников учреждения.

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

6. Премирование работников образовательной организации осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- 1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;
- 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7. Работникам МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств «Ренессанс»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАУ ДО «ДШИ «РЕНЕССАНС»

1. Руководитель МАУ ДО «ДШИ «Ренессанс», вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются, согласно настоящего Положения, руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива работников учреждения или коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника:

- 1) в случае рождения ребенка у работника - до 3000 руб. (на основании свидетельства о рождении);
- 2) в случае свадьбы работника - до 3000 руб. (на основании свидетельства о браке/сочетании);
- 3) работнику, в связи со смертью близких родственников - в размере до одного оклада (на основании свидетельства о смерти);
- 4) для прохождения дорогостоящего лечения - в размере до одного оклада;
- 5) на приобретение дорогостоящих лекарств - в размере до одного должностного оклада (по рецепту);
- 6) приобретения путевки в санаторий для лечения тяжелых заболеваний - в размере до одного оклада;
- 7) многодетным и одиноким родителям - в размере до одного оклада;
- 8) бывшим работникам учреждения, вышедшим на пенсию - в размере до 3000 руб.;
- 9) при нанесении ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия - в размере до двух окладов;
- 10) к отпуску - в размере до одного оклада.

2. Общая сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику из экономии фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью на 2
листах



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575922

Владелец Крашенинина Людмила Петровна

Действителен с 25.02.2022 по 25.02.2023