

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3 им. О.Б. Воронеж»**

«ПРИНЯТО»

Общим собранием работников
МБУДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронеж
Протокол № 2 от 15.01.2026

Мотивированное

мнение профсоюзного

комитета школы учтено

Председатель  /Ю.В. Мымликowa/
15.01.2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  О.В. Звяга
Приказ № 17-ОД от 15.01.2026

 от 20.02.26
пр. № 21-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств № 3 им. О.Б. Воронеж»
(МБУДО ДШИ № 3 ИМ. О.Б. ВОРОНЕЦ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
- постановлением Администрации города Смоленска от 14.01.2026 № 8-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска в лице Управления культуры Администрации города Смоленска».

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3 им. О.Б.

Воронец» (далее – учреждение) и определяет:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- порядок оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок, виды и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и системы премирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией города Смоленска и Смоленской областной организацией общероссийского профессионального союза работников культуры;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- ПКГ, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- размеров минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения по ПКГ;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными актами Правительства Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджета города Смоленска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 (далее – Указ Президента РФ).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, 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, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников учреждений за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ в той же должности.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, предусмотренных в Указе Президента РФ.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности работников учреждения.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического, административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в Таблице № 1.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %.

Таблица 1

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
– Директор, – заместитель директора по административно-хозяйственной работе, – заместитель директора (по учебно-методической, внеклассной работе) – заместитель директора по организационно-административной работе.	– библиотекарь – вахтер, – дворник, – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, – секретарь учебной части, – слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, – сторож, – уборщик производственных и служебных помещений, – настройщик пианино и роялей, – настройщик языковых инструментов.

2. Порядок оплаты труда заместителей руководителя Учреждения

2.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения (*Приложение №1*).

2.3. Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместители руководителя учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения, на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.4. В пределах фонда оплаты труда заместителям руководителей учреждений может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются для заместителей руководителей учреждений локальным нормативным актом учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

По основной должности заработная плата заместителя руководителя не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

3. Порядок оплаты труда работников Учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням ПКГ и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) вспомогательного персонала учреждения приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов рабочих и служащих общетраслевых должностей и профессий устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации города Смоленска от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4, 5 настоящего Положения.

4. Порядок, виды и размер выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой

ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

6) выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дополнительного образования в области культуры и искусства, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся следующие выплаты:

- за руководство творческими коллективами – 5 %;

- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с наставничеством – 5 %;
- за выполнение дополнительной работы, выполняемой педагогическими работниками, связанной с методической деятельностью – 5 %.

Конкретный размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются приказом руководителя учреждения и настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений, имеющих право на выплаты в соответствии с настоящим пунктом, производится сверх минимального размера оплаты труда и не включается в доплату до минимального размера оплаты труда.

Размер выплаты устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда на календарный год.

4.2. Применение и размеры иных выплат компенсационного характера представлены в *Приложении № 4* к настоящему Положению.

5. Порядок, виды и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к повышению качества выполняемой работы, их поощрения за выполненную работу, а также с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за стаж работы, выслугу лет;
- выплата за наличие высшего образования;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые);
- единовременные выплаты (к юбилейным датам работника, учреждения: 50 лет и далее каждые 5 лет, в случае награждения работника Почетной грамотой Администрации города Смоленска, к общегосударственным и профессиональным праздникам, материальная помощь и т. д.).

5.2. Выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается в процентах от должностных окладов педагогических работников учреждения и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- первая – 10 %;
- высшая – 20 %.

5.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от должностных окладов педагогических работников учреждения и выплачивается по всем должностям в следующих размерах:

- | | |
|----------------------|---------|
| - от 1 года до 3 лет | – 5 %; |
| - от 3 до 5 лет | – 10 %; |
| - от 5 до 10 лет | – 15 %; |
| - от 10 до 20 лет | – 20 %; |
| - свыше 20 лет | – 25 %. |

При расчете педагогического стажа стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений (*таблица 2*) и Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (*приложение 6*)

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников учреждений

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние профессиональные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, концертмейстеры, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководители, консультанты, главные специалисты, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы учреждений, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров педагогических работников учреждений	штатные преподаватели, руководители, методисты, а также другие должности специалистов, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные организации	руководители, заместители руководителей, преподаватели, методисты

5.4. За наличие высшего образования выплата производится в размере 15 % от должностного оклада педагогических работников.

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих

работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается.

Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения и устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При наличии оснований для применения двух и более выплат стимулирующего характера выплата определяется по каждому основанию, размеры выплат суммируются.

5.7. Выплаты за наличие государственных, ведомственных наград, званий, ученой степени производятся только при условии соответствия награды (звания, степени) профилю учреждения:

- надбавка за государственные и ведомственные награды, звания (при соответствии награды/звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук по профилю учреждения – 7000 рублей;
- за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения – 3000 рублей;
- за почетное звание в соответствии с профилем учреждения – 3000 рублей.

5.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника учреждения.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения формируются на основе разработанных и утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности

педагогических и иных работников. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими работу экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.9. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников.

При премировании учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год);
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- образцовое выполнение муниципального задания;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определены в *Приложении 5* к настоящему Положению.

5.10. Единовременные выплаты выплачиваются на основании приказа директора Учреждения и определены в *Приложении 5* к настоящему Положению.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных показателей эффективности и критериев оценки деятельности (труда) работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие в проектах по грантам, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, большим контингентом обучающихся;
- участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника учреждения в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.12. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления. Выплата за достижение показателя эффективности производится в пределах выделенных лимитов на текущий финансовый год.

5.13. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств. Выплата производится в пределах выделенных лимитов на фонд оплаты труда на текущий финансовый год.

5.14. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, определяемые в процентах к окладу работника, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

Изменение размера выплат стимулирующего характера производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении государственной или ведомственной награды – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

5.15. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.16. Выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, основным работникам, работающим на полную ставку и более, устанавливаются к размеру

должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложениями № 1,2,3 к настоящему Положению, исходя из размера нормы часов за ставку заработной платы.

При увеличении объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с установленными нормами часов за ставку заработной платы выплаты стимулирующего характера, производимые в процентном соотношении, устанавливаются к размеру должностного оклада (ставки заработной платы), определенному приложением № 2 к настоящему Положению, исходя из установленного размера нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовом договоре работника учреждения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей образовательных организаций – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

6.2. Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях, реализующих образовательные программы дополнительного образования	0,08	0,06	0,04

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 3 настоящего Примерного положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для кандидатов наук.

3. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

6.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, курсов, в том числе курсов по повышению квалификации и переподготовке, лекций, семинаров, консультаций и т.д., для обучающихся, работников учреждения с применением ставок почасовой оплаты труда.

7. Продолжительность рабочего времени работников.

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

7.2. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю на ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

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

Выполнение педагогической работы, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения преподавательской работы, как составной части педагогической работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть педагогической работы работников, предусмотренных в настоящему пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы для указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между учебными занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

7.3. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

7.4. Педагогические работники, осуществляющие преподавательскую работу, должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, на год устанавливается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также в целях соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану, по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания программ в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогическим работникам в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении; педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений; а также работникам предприятий, учреждений и организаций - осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме - не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, находящимся к началу года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, нагрузка устанавливается при распределении

ее на очередной год - на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам (на период нахождения работника в соответствующем отпуске).

7.6. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятий штатной должности в том же Учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется за пределами рабочего времени.

7.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу.

Оплата труда при этом производится из расчета заработной платы, установленной к началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

10. Заключительные положения.

10.1. Учреждение обязуется производить в пользу работников иные предусмотренные законодательством выплаты (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

10.2. Положение подлежит изменению в случае изменения основополагающих правовых актов. На период внесения изменений в настоящее Положение, действуют законы, указы, постановления и другие правовые акты, улучшающие положение работников Учреждения.

10.3. Положение по оплате и стимулированию труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3 им. О.Б. Воронец» носит обязательный характер на период действия Коллективного договора Учреждения.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников учреждения, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки работников учреждения по форме согласно *приложению № 7* к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

11.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 % фонда оплаты труда.

11.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

11.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития

Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, который устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

11.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Смоленска, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Уставом учреждения.

Все выплаты производятся в пределах выделенных лимитов денежных средств на выполнение муниципального задания.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
МБУДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронеж

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА**

Должность	Стаж руководящей работы/ Разница в процентах от должностного оклада руководителя		
	до 2 лет/ -30%	от 2-х до 5 лет/ - 20%	5 лет и более/ - 10%
Заместитель руководителя			

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
МБУДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронца

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников учреждения

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина - должностной оклад 22 440 рубля			
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	22 440
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,01	22 665
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,02	22 889
4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,03	23 114

Приложение № 3к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронца**РАЗМЕРЫ****минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения****(рублей)**

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (должностного оклада, ставки зарплаты)
1	2	3	4	5
1	Библиотекарь	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		8553
2	Гардеробщик	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
3	Дворник	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
4	Настройщик	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	2-й квалификационный уровень	5896
5	Настройщик пианино и роялей	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1-й квалификационный уровень	5685
6	Настройщик языковых инструментов	профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1-й квалификационный уровень	5685
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 4-й, 5-й)	общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1-й квалификационный уровень	5643
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 6-й, 7-й)	общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2-й квалификационный уровень	5896
10	Секретарь учебной части	должности работников вспомогательного персонала первого уровня		5057
11	Слесарь-сантехник	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
12	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1-й квалификационный уровень	5685
13	Сторож	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845
14	Уборщик служебных и производственных помещений	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	4845

Порядок и условия применения компенсационных выплат

1.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения в виде надбавок и доплат устанавливаются приказом директора школы, не включаются в доплату до МРОТ и могут выплачиваться из фонда оплаты труда и(или) из средств от приносящей доход деятельности за следующие виды работ:

- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности;
- доплата за сверхурочную работу;
- оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.2. Выплаты работникам устанавливаются на текущий учебный год (раз в полугодие), производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда ежемесячно в процентном выражении от должностного оклада или в натуральных величинах. Остаток нераспределенного фонда составляет экономию фонда заработной платы.

1.3. Постоянные доплаты (выплаты) пед. работникам:

за работу, не входящую в должностные обязанности

1.	За руководство методическим объединением педагогов отделений школы (% в зависимости от кол-ва обучающихся на отделении): - до 40 человек - от 41 до 60 человек - от 61 и выше человек	5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада 20 % от должностного оклада
2.	За работу председателем профсоюзной организации Учреждения, без освобождения от основных обязанностей	5 % от должностного оклада (только из средств от приносящей доход деятельности)
3.	За оформление школьного пресс-центра	2 % от должностного оклада
4.	За работу секретарем педагогического совета и оформление протоколов заседаний	5 % от должностного оклада
5.	За работу секретарем методического совета и оформление протоколов заседаний	5 % от должностного оклада
6.	За работу секретарем экспертной комиссии и оформление протоколов заседаний	2 % от должностного оклада
7.	За работу секретарем аттестационной комиссии и оформление протоколов заседаний	2 % от должностного оклада
8.	За работу куратором (по приказу) по адресам ведения образовательной деятельности на базах СШ №5, ЦО №3, №39	10 % от должностного оклада
9.	За руководство творческими коллективами: - при составе участников от 10 до 25 человек - при составе участников от 26 и выше человек	5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада

за расширение зоны обслуживания

10.	За разрывной характер работы преподавателям и концертмейстерам, работающим на разных базах в один день	2 % от должностного оклада
-----	--	----------------------------

1.4. Постоянные доплаты (выплаты) заместителям директора:

1.	За расширение зоны обслуживания: - разрозненность адресов ведения образовательной деятельности; - организация внеклассной работы на базах школы, удаленных от основного здания.	5 % от должностного оклада 5 % от должностного оклада
2.	За увеличение объема работы: - работа с реестрами по платным услугам; - работа с социальным фондом России (работа с листками нетрудоспособности, отчеты в фонд); - доставка документов в МКУ ЦБ, выезды к поставщикам для передачи и подписания документов; - ведение и контроль платных услуг.	10 % от должностного оклада 5 % от должностного оклада 5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада
3.	Выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности: - за выполнение функций кассира (сбор оплаты за платные услуги); - за информатизацию образовательной среды (работа с госпубликами и соц сетями); - за выполнение функций системного администратора (обеспечение технической и информационной безопасности).	2% от суммы поступивших средств за платные образовательные услуги 5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада

1.5. Постоянные доплаты (выплаты) работникам вспомогательного и обслуживающего персонала

1.	Секретарю учебной части увеличение объема работы: - за подготовку документов: в наградные отделы разных уровней, оформление заявок и грамот на конкурсы и подготовку статистических данных для отчетов в различные ведомства; - за ведение работы по учету военнообязанных; - ведение кадрового делопроизводства; работа, не входящая в должностные обязанности: - за подготовку (ведение) документов по платным услугам (приказы, списки).	2000 рублей 1000 рублей 2000 рублей 2000 рублей
2.	Сторожам: - за работу в ночное время; - за работу в выходные и праздничные дни	35 % от должностного оклада оплата в двойном размере
3.	Настройщику пианино и роялей: - за расширение зоны обслуживания (настройка на базах)	2000 рублей

1.6. Постоянные выплаты работникам Учреждения:

1.	- за совмещение профессий (должностей) - за работу в выходные и праздничные дни	50 % от должностного оклада по замещаемой должности оплата в двойном размере
2.	За руководство гражданской обороной, охраной труда и антитеррористической безопасностью	3000 рублей
3.	За организацию работы инновационных площадок и руководство проектными группами	20 % от должностного оклада

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронец (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. В основе определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы показатели и критерии эффективности деятельности работников. На основании результатов мониторинга деятельности устанавливается размер выплаты работникам (расчет размера стоимости балла определяется п.5.3, 5.4. Положения о выплатах стимулирующего характера устанавливаемых на основании оценки эффективности деятельности работников учреждения) в зависимости от количества набранных баллов по критериям (определяется Положением об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБУДО ДШИ № 3 им. О.Б. Воронец).

1.3. Постоянные выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно и могут производиться из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, из средств экономии фонда оплаты труда и (или) из средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Единовременные выплаты производятся на основании рекомендаций заместителей директора и руководителей структурных подразделений и по согласованию с председателем профсоюзной организации за высокое качество работы работников за истекший и текущий период работы. Выплаты производятся в следующем за отчетным периодом месяце (ежемесячная премия, премия за 1,2,3 квартал, премия за полугодие), в декабре текущего года (годовая премия и премия за 4 квартал).

1.5. Выплаты в процентных соотношениях исчисляются из размера должностного оклада работника и (или) от педагогической нагрузки для педагогических работников.

1.6. Сумма премии каждого отдельного работника определяется конечными результатами работы Учреждения, его личным трудовым вкладом.

1.7. Премирование всех сотрудников Учреждения производится в пределах имеющихся средств и фонда оплаты труда.

1.8. Нераспределенный остаток стимулирующей части фонда оплаты составляет экономию фонда заработной платы учреждения.

2. Виды и размеры доплат и надбавок и поощрительные выплаты стимулирующего характера

2.1. Постоянные выплаты стимулирующего характера:

Наименование показателя	Размер выплаты
выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории (для пед.работников)	- первая – 10 %; - высшая – 20 %.
выплата за непрерывный стаж работы в административной должности (для заместителей директора)	до 5 лет – 10 % от должностного оклада свыше 5 лет – 15 % от должностного оклада
выплата за стаж работы (для пед.работников)	- от 1 года до 3 лет - 5% - от 3 до 5 лет - 10% - от 5 до 10 лет - 15% - от 10 до 20 лет - 20% - свыше 20 лет - 25%
за наличие высшего образования (для пед.работников)	15% от должностного оклада

выплаты за качество выполняемых работ	до 100% от должностного оклада
выплата за интенсивность и высокие результаты работы	зависит от количества набранных баллов и стоимости балла
премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал)	до 200% от должностного оклада или до 25 000 рублей

2.2. Единовременные выплаты (премии)

Наименование показателя	Размер выплаты
премиальная выплата по итогам работы (за год, за индивидуальные достижения)	до 100% от должностного оклада или до 25 000 рублей
материальная помощь	до 10 000 руб.
к общегосударственным и профессиональным праздникам	до 10 000 руб.
выплата к отпуску	не более должностного оклада
премиальная выплата лицам, награжденным Почетными грамотами, Благодарностями (федерального, областного, муниципального уровней)	2 000 руб.
премия к юбилейным датам	2 000 руб.
высокое качество выполнения персональных задач и личный вклад в реализацию программы развития школы	от 1 000 до 30 000 руб.
подготовка лауреата премии им. М.И. Глинки, победителя конкурсов «Юные таланты Смоленщины», «Молодые дарования России»	1 000 руб. за одного обучающегося
организация сбора информации и комплектование материалов для участия в грантах, конкурсах «Школа года» и т.д. с целью повышения рейтинга Учреждения	не более должностного оклада

Единовременные выплаты выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней).

Премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам и торжественным событиям:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 25 марта – День работника культуры;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 1 сентября – День знаний;
- 5 октября – День учителя;
- 4 ноября – День народного единства.
- юбилейные даты рождения работников и учреждения (с 50 лет каждые 5 лет).

Премия по результатам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим основаниям:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Единовременная выплата к отпуску.

- единовременная выплата к отпуску производится один раз в календарном году в размере до одного среднемесячного фонда заработной платы по основному должностному окладу, тарифной ставке за норму часов работы за ставку заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является письменное заявление работника, приказ руководителя Учреждения о предоставлении ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты к отпуску.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата к отпуску производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу и не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску в размере пропорционально отработанному в календарном году времени.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается работникам, принятым на работу по совместительству и работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

3. Основания и условия премирования

3.1. Заместители директора премируются за:

- организацию и проведение семинаров, конкурсов, конференций мастер-классов городского, областного, всероссийского или международного уровней;
- создание новых проектов и условий для их реализации;
- подготовку(сбор) и анализ документации на участие Учреждения в конкурсах на получение грантов и (или) высокой оценки работы школы («Школа года», «Лучшее учреждение» и т.д.);
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (совет школы, методический совет, педагогический совет);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест отдыха и т.д.);
- высокое качество выполнения персональных задач (подготовка школы, профессионального объединения, коллектива к внешней экспертизе, к плановой проверке надзорных органов, к приемке школы к новому учебному году) и личный вклад в развитие образовательной среды Учреждения;
- награждение Почетной грамотой (федерального, областного, муниципального уровней), Администрации Смоленской области и Главы города Смоленска, почетным званием (знаком отличия) за заслуги в области культуры и (или) образования;
- подготовку и обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, отсутствие замечаний проверяющих органов.

3.2. Педагогические работники премируются за:

- активное участие в инновационной деятельности Учреждения;
- высокие результаты в профессиональном обучении и воспитании обучающихся, осуществление индивидуального подхода к обучающимся, организацию воспитательной работы с обучающимися, воспитание у них любви к профессии, сознательности и активности, культуры поведения, формирование умения применять на практике полученные знания;

- привлечение обучающихся к участию в мероприятиях по культурному обслуживанию жителей города Смоленска и Смоленской области;
- участие и победу в конкурсах профессионального мастерства;
- награждение Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Администрации Смоленской области и Главы города Смоленска, почетным званием (знаком отличия) за заслуги в области культуры и (или) образования;
- активное участие в жизни коллектива, выполнение общественных поручений и персональных задач.

3.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- активное участие и высокое качество выполнения персональных задач (подготовка школы, к плановой проверке надзорных органов, к приемке школы к новому учебному году);
- проведение генеральных уборок;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

3.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Условия и порядок осуществления выплат

4.1. Решение о выплатах и премировании работников принимается на заседаниях Совета школы (далее Совет) по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2. Руководитель структурного подразделения представляет в Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования и осуществления выплат.

4.3. Совет принимает решение о выплатах, премировании и размере премий при условии присутствия не менее половины членов Совета.

4.4. Решения Совета оформляются протоколом. На основании протокола заседания Совета руководитель Учреждения издает приказ о премировании.

5. Условия и порядок изменения и отмены доплат и надбавок

5.1. Виды и размеры доплат и надбавок могут пересматриваться перед началом нового учебного года, нового финансового года (увеличены или уменьшены), исходя из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда по новой тарификации, и выплачиваться при наличии денежных средств ежемесячно.

5.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

5.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены в связи с:

- окончанием срока действия доплат и надбавок;
- окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- ухудшением качества работы;
- изменением условий труда по сложности, напряженности;
- длительным отсутствием работника по болезни, вследствие чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- нарушением трудовой дисциплины, опозданиями, отсутствием на работе без уважительной причины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по школе.

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

1.1. 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, участия в специальной военной операции в период прохождения военной службы, в период пребывания в добровольческом формировании – один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются 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:

2.1. 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 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (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.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (допризывной подготовки, основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. 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 учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников МБУДО
ДШИ № 3 им. О.Б. Воронеж
(форма)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК работников учреждений

на _____ год _____

п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <1>	Наличие квалификационной категории <2>	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю <3>	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышений <4>	Индивидуальные и групповые занятия		Итого педагогическая заработная плата в месяц	Итого концертмейстерская заработная плата	Дополнительная оплата за вредные условия труда	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	Итого заработная плата	Выпускники учебных заведений
								Число часов в неделю	Заработная плата в месяц							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор _____

<1> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение должностного оклада (ставки заработной платы), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом увеличения стажа. В случае если работнику установлен более высокий должностной оклад (ставка заработной платы) в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

<2> Указывается орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

<3> Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом увеличения по данным основаниям.

<4> Указываются размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным настоящим Примерным положением.