##


## СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Директор ДКТиМП Директор МОУ ДО «ДШИ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Лисаева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Дереза

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Директор ЦОУК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В.Манахова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.

**Положение**

**об оплате труда работников МОУ ДО «Детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МОУ ДО «ДШИ» (далее - Учреждение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников Учреждения, функционально подчиненных Департаменту культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района, и предусматривает:

* расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы;
* зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
* сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
* использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда;
* усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
* расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.2. Правовым основанием разработки Положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-I «Об образовании», Федеральный закон от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

постановление Правительства Ярославской области от 26.01.2018 г. № 36-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 09.07.2008 г. № 339-п», постановление Правительства Ярославской области от 18.12.2018 № 928-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 09.07.2008 г. № 339-п», постановление Администрации Тутаевского муниципального района от 31.01.2018 г. № 52-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, туризма и образования сферы культуры Тутаевского муниципального района», постановление Администрации Тутаевского муниципального района от 25.01.2019 г. № 38-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, туризма и образования сферы культуры Тутаевского муниципального района».

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.4. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников муниципальных учреждений сферы культуры, по результатам их деятельности.

1.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объема ассигнований бюджета Тутаевского муниципального района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований областного бюджета, направляемые на выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны составлять не менее 25 процентов в составе средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета Тутаевского муниципального района.

1.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений сферы культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается департаментом культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района, в кратности от 1 до 8.

2. Установление размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочим.

2.1. Размер должностного оклада работника определяется в соответствии с системой оплаты труда в учреждении, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа работников по результатам аттестации руководителей, специалистов, служащих и перетарификации рабочих, согласно схемам должностных окладов, приведенным для работников МОУ ДО «Детская школа искусств», в таблицах 1-3 приложения 1 к Положению.

Для должностей и квалификационных категорий, размеры окладов которых устанавливаются в виде диапазонов (минимального и максимального), принципы установления размера должностного оклада в рамках диапазона приведены в приложении 2 к Положению.

2.2. При установлении должностных окладов руководителей и педагогического персонала Учреждения учитывается квалификационная категория при работе указанных лиц по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационной категории, действующей в течение 5 лет со дня издания приказа Департамента культуры Ярославской области, Департамента культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района либо муниципального учреждения образования сферы культуры Тутаевского муниципального района о присвоении квалификационной категории.

2.3. Тарифные ставки рабочих Учреждения приведены в таблице 5 приложения 1 к Положению.

2.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.5. Месячные тарифные ставки высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в Учреждении, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, приведены в таблице 4 приложения 1 к Положению.

2.6. Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование по руководителям, специалистам и административно-хозяйственному персоналу производится в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (межотраслевые должности), утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 “Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих”, и с учетом квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», квалификационных характеристик должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.7. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района от 25.01.2019 г. №38-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, туризма и образования сферы культуры Тутаевского муниципального района» (Таблица 3. Должностные оклады руководителей. Специалистов и служащих сквозных отраслей, занятых в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры).

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются дифференцированно по группам учреждений по оплате труда руководителей и главных специалистов. Критерии и порядок отнесения муниципальных учреждений сферы культуры к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов приведеныв таблице 3 приложения 1 к Положению.

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, а также заместителей руководителей отделов устанавливаются на 10 процентов ниже оклада,предусмотренного по должности соответствующего руководителя (начальника).

2.9. При определении должностных обязанностей и требований к знаниям используются квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.10. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем - на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.11. В случае, если установленные оклады (ставки) работников Учреждения ниже размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных Правительством Российской Федерации, оклады для этих работников должны быть повышены минимум до размеров базовых окладов, утвержденных для ПКГ, к которой отнесена их профессия или занимаемая должность.

В тех случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с данным Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Размер оплаты труда работников Учреждения, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

2.12. Руководитель Учреждения может в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2.13. Тарификационная ведомость на преподавателей и концертмейстеров Учреждения составляется и утверждается два раза в течение учебного года – на 1 сентября и на 1 января. Все изменения в действующую тарификационную ведомость вносятся посредством издания приказа директора Учреждения.

 Штатное расписание должностей (кроме преподавателей и концертмейстеров) Учреждения составляется и утверждается два раза в течение учебного года – на 1 сентября и на 1 января. В случае внесения изменений формируется и утверждается новое штатное расписание.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено законодательными актами, и включают в себя:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* 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);
* выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
* иные выплаты и надбавки компенсационного характера.
* ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических печатных изданий (методической литературы).

3.2. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических печатных изданий (методической литературы) выплачивается ежемесячно в размере 100 рублей всем педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, а также работающим по совместительству при условии, если по основному месту работы данная выплата не производилась.

3.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:

* работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
* работникам, занятым на особо тяжелых работах и работах с особо вредными условиями труда, - до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
* за работу в ночное время - в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;
* водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день - 25 процентов (за фактически отработанное время в качестве водителя).

Перечень работ, отнесенных к тяжелым и вредным (опасным) условиям труда и (или) особо тяжелым работам и особо вредным (опасным) условиям труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом проведенной аттестации рабочих мест и в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется учреждением пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов исходя из объема ассигнований бюджета Тутаевского муниципального района.

3.5. Перечень и размеры доплат (надбавок) за выполнение дополнительных работ, связанных с основной деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются Учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться заведование отделениями и секторами, руководство предметно-цикловыми и методическими объединениями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.6. При совмещении профессий (должностей), увеличение объема труда или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии или совмещаемой должности с учетом предусмотренных повышений. Доплата за совмещение производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда. На установление доплаты используется экономия годового фонда оплаты труда.

При наличии экономии фонда оплаты труда размер доплаты устанавливается от минимального должностного оклада по должности временно отсутствующего работника, работник не освобождается от основной работы, и это будет рассматриваться как исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.7. Совмещение вакантной должности может производиться несколькими работниками Учреждения. При этом суммарный размер доплаты этим работникам не должен превышать тарифной ставки по совмещаемой профессии или должностного оклада по совмещаемой должности.

3.8. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (с учётом повышения по другим основаниям) и без учёта других надбавок и доплат.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в течение календарного года на 1 сентября на период с 1 сентября до 31 декабря текущего года и 1 января на период с 1 января по 31 августа текущего года.

3.11.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и включающие в себя:

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Для работников Учреждения в целях поддержания стабильности коллективов в отрасли, стимулирования профессионального роста и квалификации, устанавливаются надбавки за выслугу лет.

4.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

* от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;
* от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;
* от 15 лет до 20 лет - 15 процентов;
* свыше 20 лет - 20 процентов.

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки приведен в приложении 4 к Положению.

4.4. Работникам Учреждения, выезжающим в поселке Константиновский Тутаевского муниципального района для осуществления преподавательской деятельности, производится надбавка за расширение зон обслуживания из фонда материального стимулирования в размере 20 процентов от тарифной ставки с начислением её аналогично другим надбавкам.

4.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам Учреждения производятся надбавки:

* за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома;
* за ученую степень кандидата наук в размере 3 тысяч 200 рублей - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;
* за почетное звание «Народный» - 35 процентов, «Заслуженный» - 20 процентов от тарифной ставки по основной должности.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) почетное звание по профилю, соответствующему занимаемой должности.

4.6. В целях материальной поддержки и закрепления кадров педагогическим работникам Учреждения в возрасте до 30 лет, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания учебного заведения среднего профессионального или высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 30 процентов от тарифной ставки.

4.7. Руководителям Учреждения за сложность, напряженность и интенсивность труда, высокие творческие и производственные достижения в работе, за особый режим работы приказом департамента культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района может быть установлена надбавка к должностному окладу и (или) премиальное вознаграждение в соответствии с условиями действующего в Учреждении локального нормативного акта. Размеры надбавок и премий определяются в зависимости от качества и объема работ и максимальными размерами не ограничиваются, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.8. Учреждение самостоятельно определяет в локальном нормативном акте виды и размеры выплат стимулирующего характера работнику, предусмотренных п.4.1. Положения (за исключением выплат, предусмотренных п.п. 4.3-4.6) в пределах выделенных бюджетных ассигнований. При этом назначение выплат стимулирующего характера производится комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представителя департамента культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района (приложение 6 к настоящему Положению).

4.8. Выплаты премий, других стимулирующих надбавок, материальной помощи осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на основании «Порядка установления стимулирующих выплат работникам МОУ ДО «Детская школа искусств» (приложение 6 к настоящему Положению).

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в течение календарного года на 1 сентября на период с 1 сентября до 31 декабря текущего года и 1 января на период с 1 января по 31 августа текущего года.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Для педагогических работников Учреждения применяется почасовая оплата труда (разовые часы): за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении.

5.2. Размер оплаты за один час (разовый) педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника на установленную норму педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования сферы культуры применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Контингент обучающихся  | Размеры коэффициентов  |
|  | профессор,доктор наук  | доцент, кандидат наук  | лица, не имеющие ученой степени  | демонстраторы пластических поз, участвующие в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| Студенты  | 0,25  | 0,20  | 0,10  | 0,03-0,04  |
| Обучающиеся в учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,20  | 0,15  | 0,10  | 0,03-0,04  |
| Слушатели учебных заведений по повышению квалификации  | 0,30  | 0,25  | 0,15  | 0,03-0,04  |

5.4. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно таблице 5 приложения 1 к Положению.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания: «Народный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; «Заслуженный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

5.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

5.6. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре:

* 18 часов в неделю – преподаватель дополнительного образования;
* 24 часа в неделю – концертмейстер;
* 36 часов в неделю – методистам, педагог-организатор.

5.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку

заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для преподавателей дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между

ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Учреждения, Положением

о режиме учебных занятий, утвержденных в установленном порядке.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.8. Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.), относится к ненормируемой части рабочего времени педагогических работников.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими

работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.9. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит 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;
* работа по заполнению и оформлению учебной документации;
* консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурствами во время проведения в Учреждении концертных, методических и конкурсных мероприятий разного уровня;
* обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся;
* мероприятия по привлечению и набору новых обучающихся в Учреждение.

5.10. В пределах имеющихся средств Учреждение предусматривает репетиционные часы для подготовки общешкольных концертов, для подготовки учащихся к областным, региональным, международным концертам, фестивалям, конкурсам и др. мероприятиям, направленным на совершенствование образовательного процесса.

5.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул

обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

5.12. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических

работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы,

производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.6. В исключительных случаях, по согласованию с учредителем, для решения особых управленческих и творческих задач руководителям и работникам Учреждения могут предусматриваться индивидуальные условия оплаты труда на основе срочных трудовых договоров, в соответствии с действующим законодательством, но не ниже установленных настоящим Положением.

Приложение 1

к Положению

**СХЕМЫ**

**должностных окладов (тарифных ставок) работников муниципальных образовательных учреждений сферы культуры**

Таблица 1

Должностные оклады руководящих работников муниципальных

образовательных учреждений сферы культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности  | Размер месячного должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Директор:высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория | 14 28513 310 |
| Заместитель директора, старший мастер: высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория | 12 85512 335 |
| Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного(ым) подразделения(ем):высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория | 13 98011 475 |

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников муниципальных

образовательных учреждений сферы культуры

|  |  |
| --- | --- |
|      Наименование должности  | Размер должностного оклада в зависимости от квалификационной категории (руб.) |
| высшая  | первая  | вторая | без категории |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5 |
| 1. Специалисты  |
| Учитель, преподаватель, концертмейстер, социальный педагог  | 15 145 | 14 080 | 13 040 | 12 600 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, педагог-психолог  | 15 145 | 14 080 | 13 040 | 12 080 |
| Методист, инструктор-методист (включая старшего) | 19 680 | 18 305 | 16 955 | 14 485 |
| Музыкальный руководитель  | 14 080 | 13 040 | 12 080 | 8 325 |
| Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор | 15 145 | 14 080 | 13 040 | 8 325 |
| 2. Учебно-вспомогательный персонал  |
| 1 | 2 |
| Механик:первой категориивторой категориибез категории | 8 9758 1856 780 |
| Секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения | 6 175  |

Таблица 3

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих сквозных отраслей, занятых в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование общеотраслевых должностейруководителей, специалистов и служащих  | Размер месячного должностного оклада (руб.) |
| 1 |  |
| 1. Руководители
 |
| Директор организации, учреждения  | 14 290 |
| Заведующий хозяйством  | 6 780 |
| Начальник отдела кадров  | 10 625 |
| 2. Специалисты |
| Документовед:Ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 9 8358 1857 4506 175  |
| Библиотекарь:Ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10 6509 7208 0706 695 |
| Программист:Ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 11 4749 8358 1856 780 |
| Специалист по кадрам  | 5 560 |
| Специалист по охране труда:первой категориивторой категориибез категории | 7 4506 7806 175 |
| Техник:первой категориивторой категориибез категории  | 6 1755 5605 010  |
| Художник:Ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 8 9758 1856 7806 175 |
| 3. Служащие (технические исполнители) |
| Делопроизводитель  | 4 780 |
| Секретарь  | 4 780 |

Примечание: должностное наименование «старший» устанавливается при условии, если служащий наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему работниками, а также в виде исключения при отсутствии в его подчинении работников, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы (при нецелесообразности создания отдельного структурного подразделения).

Таблица 4

Месячные ставки (оклады)
высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Размермесячной ставки (оклада), руб. |
| 1 | 2 |
| Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов | 8 975 |
| Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения категории В,Скатегории В,С,Д | 8 1858 975 |
| Настройщик пианино и роялей  | 10 625 |

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или более высокой сложности.

2. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается государственным учреждением сферы культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с принятым в учреждении локальным нормативным актом.

Таблица 5

Тарифные ставки рабочих,

единые для всех муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

(рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Разряды |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифные ставки | 4 385 | 4 560 | 4 780 | 5 045 | 5 560 | 6 175 | 6 790 | 7 450 |

Приложение 2

к Положению

Принципы установления размеров должностного оклада в рамках диапазонов (минимального и максимального) работникам муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений сферы культуры Тутаевского муниципального района

1. Право решать вопрос о персонифицированном размере должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров (диапазона) оклада предоставлено руководителю учреждения.

2. Вопрос об установлении размера оклада работнику решается на основе оценки уровня его профессионализма непосредственным руководителем, подтвержденной квалификационной комиссией в процессе аттестации, и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

При оценке уровня профессионализма работника исключается субъективный подход лица, оценивающего качество труда работника. Для этого необходимо принимать в расчет показатели и параметры, которые должны быть разработаны на локальном уровне и закреплены в нормативных правовых документах.

3. Изменение размера оклада может рассматриваться по инициативе как самого работника, так и его непосредственного руководителя и работодателя.

4. Минимальный оклад по диапазону для конкретной должности устанавливается работнику, впервые принятому на работу в данное учреждение, лишь осваивающему должностные обязанности, выполняющему относительно несложные работы (трудовые функции, обязанности) при относительно невысокой интенсивности и результативности труда, а также при относительно небольшом стаже работы по профессии.

5. Средний оклад применяется для оплаты труда работников в основном освоивших должностные обязанности и способных их выполнять на достаточно высоком профессиональном уровне без серьезных отклонений от установленных нормативных требований, имеющих стаж работы по специальности не менее 3-5 лет.

6. Максимальный оклад по диапазону устанавливается работникам, качественно решающим поставленные перед ними задачи, входящие в их должностные обязанности, на высоком профессиональном уровне, своевременно и с большой ответственностью, имеющим стаж работы по специальности более 5-7 лет.

Приложение 4

к Положению

Критерии и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства и образовательных учреждений сферы культуры Тутаевского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1.1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

1.1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры (далее - образовательные учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Условия  | Количество баллов  |
| 1. | Количество обучающихся за счет бюджета Тутаевского муниципального района в музыкальных, художественных школах и школах искусств; | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5  |
| 2. | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования  | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15  |
| 3. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях  | из расчета: за каждого дополнительно  | 0,5  |
| 4. | Наличие нескольких учебных зданий, расположенных на значительном расстоянии друг от друга  |  |  20  |
| 5. | Количество работников в образовательном учреждении  | - за каждого работника- дополнительно за каждого работника, имеющего: | 1  |
|  |  | первую квалификационную категорию  | 0,5  |
|  |  | высшую квалификационную категорию  | 1  |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных, лингафонных классов  | за каждый класс  | 10  |
| 7. | Наличие оборудованных спортивных площадок, сооружений, спортивных залов  | за каждый вид  |  15  |
| 8. | Наличие в учебном заведении здравпункта, медицинского кабинета, столовой или обеденного зала с раздаточным электроблоком  | за каждый вид  | 15  |
| 9. | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения  | за каждую единицу  | 7  |
| 10. | Наличие собственных: |  |  |
|  | - котельной  | за каждую котельную  | 20  |
|  | - действующих душевых кабин  | за каждую кабину  | 5  |
|  | - очистных сооружений  | за каждое сооружение  | 7  |
| 11. | Наличие: |  |  |
|  | - подготовительных групп, групп раннего развития детей 5 лет при наличии специально оборудованных классов согласно государственным требованиям обучения детей дошкольного возраста  | за каждую группу  | 7  |
|  | - стабильных общеучилищных (общешкольных) творческих коллективов, оркестров, ансамблей, из них: | за каждый вид  | 10  |
|  | - творческих коллективов, имеющих звание «образцовый» | за каждый коллектив  | 12  |
|  | - количество учебных аудиторий  | за каждую аудиторию  | 1  |
| 12. | Наличие: |  |  |
|  | - концертных музыкальных инструментов  | за каждый инструмент (комплект) | 6  |
|  | - оборудованных мест для хранения музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фонда (со стеллажами, контейнерами, подставками и др.) | за каждую единицу  | 3  |
|  | - аудиторий по ремонту, реставрации, настройке музыкальных инструментов  | за каждую мастерскую  | 5  |
|  | - пункта проката инвентарного оборудования, инструментов, видео-, фото- и радиотехники  | за один пункт  | 5  |
|  | - помещения для столярной мастерской  | за одно помещение  | 7  |
|  | - складских помещений, костюмерной  | за единицу  | 2  |
| 13. | За поступивших в Вузы и ССУЗы очного и заочного обучения (по итогам за прошедший год) | за одного поступившего (но не более 20) | 2  |
| 14. | Многопрофильность учебного заведения (количество отделений) | за каждое отделение (но не более 18) | 3  |

1.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе оплаты труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Вид образовательного учреждения культуры | Группа оплаты труда руководителей, к которой учреждение относится по сумме баллов |
|  |  | Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IV группа |
| 1. | Учреждения дополнительного образования детей (ДМШ, ДХШ, ДШИ) | свыше 500  | до 500  | до 350  | до 200  |

1.2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений сферы культуры к группам оплаты труда

1.2.1. Группа оплаты труда определяется не чаще одного раза в год департаментом культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

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

1.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в подразделе 1.1, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено департаментом культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

К другим показателям, значительно увеличивающим объем и сложность работы в учреждении, могут быть отнесены:

* привлечение внебюджетных источников финансирования;
* наличие в учреждении зала, используемого для проведения городских концертных и других мероприятий;
* инновационная деятельность;
* наличие школьного музея;
* работа в условиях капитального ремонта (не более 1 года);
* отсутствие водопровода и других коммунальных услуг;
* печное отопление;
* и др.

1.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается департаментом культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района.

1.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательного учреждения определяется по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких группах, секциях, на нескольких отделениях, учитываются 1 раз.

1.2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда, но не более чем на один год.

1.2.6. Департамент культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района может относить учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу оплаты труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

1.2.7. Департамент культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района может устанавливать (без изменения учреждению группы оплаты труда руководителей, определяемой объемными показателями) в порядке исключения руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

Приложение 5

к Положению

Порядок

исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавок за выслугу лет

 В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

 1.1. Время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления.

 1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти.

 1.3. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры, искусства, кино и образовательные учреждения культуры не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах; гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

 1.4. Время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

 1.5. Время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

 1.6. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными учреждениями культуры.

 1.7. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.

 1.8 Время работы в учреждениях и организациях культуры стран Содружества независимых государств, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992 г.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

 2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные оклады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

 2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

 2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения муниципальных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

 2.4. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись. Примерная форма бланка расчёта приведена в приложении к порядку.

 2.5. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино,образовательных учреждений культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

 2.6. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

 3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

 3.2. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения.

 3.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а так же иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка надбавки за выслугу лет.

 4.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений.

 4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.