

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Совета трудового коллектива

МБУДО ДШИ № 1

ЗАТО Межгорье

Республики Башкортостан

Н. С. Максимова

«18» декабря 2018 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МБУДО ДШИ № 1

ЗАТО Межгорье

Республики Башкортостан

Протокол № 04 от 28.12.2018

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МБУДО ДШИ № 1

ЗАТО Межгорье

Республики Башкортостан

№ 15 от 16.01.2019

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 1»
городского округа закрытое административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Настоящее Положение носит обязательный характер.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую органами местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526, от 31 августа 2007 г. № 570, от 5 мая 2008 г. № 216н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н, от 27 февраля 2012 г. № 165н.

1.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2. Положения руководителем учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Отделом.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

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

Если заработная плата работника, который полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил норму труда, ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, ему начисляется доплата до минимального размера оплаты труда. При расчете доплаты до установленного законодательством минимального размера оплаты труда в сумму выплат для сравнения с минимальным размером оплаты труда не включается оплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, премии к праздникам и юбилейным датам.

Дифференциация в условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений обеспечивается путем установления персонального повышающего коэффициента с учетом профессиональных квалификационных уровней по соответствующим профессиональным квалификационным группам в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от

выполненного им объема работ.

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

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Оклады работников учреждения, работающих в нем на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в нем на момент внесения изменений в настоящее Положение, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до внесения изменений. Оклады (должностные оклады) работников, принятые после внесения изменений, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад (должностной оклад), согласовывается с Отделом.

Указанным работникам сохраненные оклады выплачиваются впредь до возникновения у них права на получение оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке либо назначения данных работников на должность с более высоким окладом.

При принятии нормативного правового акта органа местного самоуправления о повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений заработная плата работников культуры, которым сохранены оклады, повышается путем увеличения стимулирующих выплат (персонального повышающего коэффициента).

1.15. Установить предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом Отдела.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11 752	10 920	10 192	9 360

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом Отдела в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Отдел должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в Отдел справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых им сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, установленном Отделом.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Положением о материальном стимулировании, утвержденном приказом руководителя учреждения.

3.7. Отдел может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производится с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Отдела по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Отделом в трудовом договоре руководителя учреждения.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (с последующими изменениями и дополнениями).

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) Отделом планов финансово-хозяйственной

деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

- заместителям руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей учреждений определяется Отделом. Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый отдельный год Отделом и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.9. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Отдела.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов *	Ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.	1,889	7 466
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.	2,039	8 059
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	8 256
Должности 4 квалификационного: педагог – библиотечарь, преподаватель, преподаватель-		

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов *	Ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3
организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед.)	2,139	8 454

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов*	Оклад	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; аккомпаниатор; культорганизатор	1,35	5 336	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: художник-бутафор, художник-декоратор, библиотекарь, лектор, экскурсовод, звукооператор	1,50	5 928	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: режиссер (балетмейстер, хормейстер)	2,50	9 880	

* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

5. Условия оплаты труда служащих общеобразовательных должностей

5.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада *	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: калькулятор, кассир, копировщик, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, архивариус, дежурный по залу.	1,15	4 545	
2 квалификационный уровень:			

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада *	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4 545	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,40	5 533	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,40	5 533	0,05

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 7 509 рублей;
контрактный управляющий – 8 632 рублей;
специалист по закупкам – 7 509 рублей.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера окладов *	Оклад, руб.
1 разряд	1,00	3 952
2 разряд	1,05	4 150
3 разряд	1,10	4 348
4 разряд	1,15	4 545
5 разряд	1,25	4 940
6 разряд	1,40	5 533
7 разряд	1,55	6 126
8 разряд	1,70	6 719

* - не используется для установления окладов рабочих учреждения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Для расчета оплаты в выходной или нерабочий праздничный день учитывается оклад работника и другие доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу сверхурочно и в ночные часы.

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

7.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была произведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления

работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действий.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.2.5. В МБУДО ДШИ № 1 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан к заработной плате работников:

7.2.5.1. применяется районный коэффициент 1,7 который начисляется на фактический заработок;

7.2.5.2. за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на фактический заработок начисляется процентная надбавка от 10 до 50 %;

7.2.5.3. распространяется специальный коэффициент к должностным окладам и тарифным ставкам, равный 1,25.

7.3. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.4. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с СТК в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

7.5. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. Конкретный размер выплат, указанных в пункте 7.2. настоящего Положения, устанавливается в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения СТК.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО ДШИ № 1 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2. настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности работников учреждений*

Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
Руководство коллективом, имеющим звание «Образцовый»	0,50
Руководство коллективом, имеющим звание «Народный»	0,30
Заведование учебными мастерскими	0,20
Руководство методическим объединением (преподавателям учреждений дополнительного образования детей)	0,30
Выполнение функции контрактного управляющего	до 1

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

** Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами школы.

8.3.8. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

8.3.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

8.3.10. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных учреждениях ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

8.4.1. Результативность профессиональной деятельности работников школы определяется с учетом результатов их деятельности и отчета за определенный

период в соответствии с Приложением № 1.

8.4.2. Работники готовят аналитическую информацию о результатах своей профессиональной деятельности с подтверждающими документами в соответствии с Приложением 1, заполняя в соответствующей своей должности таблице столбец «Самооценка».

8.4.3. Для оценки эффективности профессиональной деятельности в школе проходит заседание СТК – представительного органа Общего собрания. СТК по повестке оценки эффективности профессиональной деятельности работников заседает по мере необходимости.

8.4.4. СТК на основании представленной в Приложении № 1 информации формирует в ней итоговые оценочные показатели с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

8.4.5. Решение СТК по повестке оценки эффективности профессиональной деятельности работников школы оформляется протоколом. Протокол подписывается председателем и секретарем СТК.

8.4.6. При наличии критериев, понижающих премиальную часть оплаты труда с работников итоговые оценочные показатели корректируются решением СТК, согласно Приложению № 2.

8.4.7. По итогам работы СТК и на основании протокола, директором учреждения издается приказ о выплатах премиального характера для каждого работника по результатам работы на соответствующий период.

8.4.8. 10% из общей суммы премиальной части фонда оплаты труда, за вычетом единовременной премии при наличии, составляет фонд директора, используемый на поощрение, премирование особо отличившихся работников, за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, за качественное выполнение особо важных поручений, по иным основаниям.

8.4.9. 90% из общей суммы премиальной части фонда оплаты труда составляет фонд, который распределяет СТК, используя Приложение № 1.

8.4.10. Денежный вес (в рублях) (за вычетом 10% директорского фонда) каждого балла определяется путем деления размера премиальной части фонда оплаты труда за отчетный период на общую сумму баллов всех работников, поощряемых в данном периоде.

8.4.11. Средства, высвободившиеся при применении к работнику каких либо критериев, понижающих стимулирующую часть оплаты труда (приложение № 2), могут быть оставлены в премиальном фонде до следующего периода либо распределены директором по согласованию с СТК.

8.4.12. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при: поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства просвещения и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

8.4.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.4.14. Премии из экономии фонда оплаты труда при наличии средств распределяются всем работникам МБУДО ДШИ № 1 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, не имеющим дисциплинарных взысканий:

- к государственным и профессиональным праздникам,
- на усмотрение руководителя по итогам работы определенный период,
- к юбилейным и знаменательным датам.

Кроме вышеперечисленных показателей, для установления надбавок вводятся единовременные выплаты в размере 3000 (три тысячи) рублей при юбилейных датах (50, 55, 60 лет и т.д. со дня рождения), 3000 (три тысячи) рублей при потере близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) и 3000 (три тысячи) рублей при вступлении сотрудника в брак.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям к дополнительным предпрофессиональным программам, учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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 учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.7. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров

минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.10. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иным представительным органом работников учреждения, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также

учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

12. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

12.1. Муниципальные учреждения дополнительного образования детей относятся к I группе по оплате труда руководителей.

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

13. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

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 - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. 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:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

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

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников 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):

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;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

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.

13.4. 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 образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

13.5. Работникам учреждений и организаций 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.

13.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (в ред. Постановления Правительства Республики Башкортостан от 21 декабря 2009 г. № 463, от 28.08.2017 № 389)</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры - преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно - консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба). (в ред. Постановления Правительства Республика Башкортостан от 21 декабря 2009 г. № 463, от 28.08.2017 № 389)</p>
2.	<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты.</p>

3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно - исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

Приложение 1

**к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1»
городского округа закрытое административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан**

Критерии и оценка эффективности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала для расчета стимулирующих надбавок

Критерии эффективности		Расчет показателей				
Наименование	Баллы	Самооценка	Оценка зам. директора, подпись	Оценка директора, подпись	Итоговые оценочные показатели СТК	Примечание
<i>Результативность деятельности заведующего хозяйством, кладовщика</i>						
ФИО						
Период						
Высокая организация работы по оснащению учебным и хозяйственным оборудованием, спецодеждой и индивидуальными средствами защиты	0-2					
Качественное выполнение функций, связанных с организацией и проведением хозяйственных и ремонтных работ	0-2					
Качественное и своевременное ведение документации, отчетности	0-3					
Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-3					
Исполнительская дисциплина	0-1					
Качественное выполнение требований по охране труда и жизни, пожарной безопасности, санэпидбезопасности, электробезопасности, террористической защищенности	0-2					
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности или увеличение объемов работ	0-8					
<i>Результативность деятельности инспектора по кадрам, секретаря</i>						
ФИО						
Период						
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов	0-3					
Соблюдение сроков исполнения документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки, заполнение таблиц и т.д.)	0-3					

Качественное выполнение срочных разовых поручений	0-5					
---	-----	--	--	--	--	--

<i>Результативность деятельности библиотекаря</i>						
ФИО						
Период						
Сохранение и развитие библиотечного фонда; оформление тематических выставок	0-3					
Внедрение информационных технологий в работу	0-2					
Качественное ведение документации, отчетности	0-3					
Исполнительская дисциплина	0-2					
Содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса	0-3					
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-8					

<i>Результативность деятельности портного, костюмера</i>						
ФИО						
Период						
Усложненный пошив сценических костюмов, изготовление и пошив реквизита	0-5					
Ведение документации и организация рабочего места	0-3					
Исполнительская дисциплина	0-2					
Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	0-3					
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	0-8					

Критерии и оценка эффективности профессиональной деятельности звукооператора, настройщика для расчета стимулирующих надбавок

ФИО

Подпись

Критерии эффективности		Расчет показателей				
Наименование	Баллы	Самооценка	Оценка зам. директора, подпись	Оценка директора, подпись	Итоговые оценочные показатели СТК	Примечание
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	0-2					
Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	0-2					

Своевременное, оперативное выполнение заявок участников образовательного процесса	0-2					
Исполнительская дисциплина	0-2					

Председатель СТК

Подпись

Критерии и оценка эффективности профессиональной деятельности заместителей директора для расчета стимулирующих надбавок.

ФИО

Период

Критерии эффективности			Расчет показателей			
Наименование	Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка директора, подпись	Итоговые оценочные показатели СТК	Примечание
<i>Результативность деятельности заместителей директора</i>						
ФИО						
Период						
Эффективность управленческой деятельности	Качественная разработка документов (локальных актов, инструкций, рекомендаций), определяющих стратегические направления жизнедеятельности учреждения	0-5				
	Сохранение контингента учащихся, обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса	0-3				
	Высокий уровень самоорганизации, самоконтроля, состояние документации	0-4				
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-2				
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, сохранение благоприятного климата в коллективе	0-3				
	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-	0-3				

	надзорных органов					
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности; расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	0-5				

Председатель СТК

Подпись

**Критерии и оценка эффективности профессиональной деятельности
КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ для расчета стимулирующих надбавок**

ФИО

Период

Нагрузка концертмейстера в часах

Критерии эффективности									
№	Наименование критериев	Варианты критериев	Баллы		самооценка	Оценка зав. Отдела подпись	Оценка зам. директора, подпись	Оценка директора, подпись	Итоговые оценочные показатели СТК
1	Исполнительская дисциплина <i>*см сноску</i>	по итогам периода	0-3						
2	Отсутствие конфликтных ситуаций <i>*см сноску</i>	по итогам периода	0-3						
3	Участие концертмейстера в конкурсах учащихся <i>**см сноску</i>	Конкурсы, фестивали:	Очно	Дистанционно <i>***см сноску</i>					
		3.1 школа	1	-					
		Город	2						
		3.2 Республиканский (региональный, межрегион-й) Всероссийский Международный:							
		Участие	1-2	-					
		Дипломант	2-4	1					
Лауреат	5-7	1-2							
	3.3 Сольные концерты учащихся		2-8	-					
	3.4 Участие в концертной деятельности (за один номер)								
	школа		1	-					
	город, ЦКиД		2						
4	Личный вклад в повышение качества образования <i>**см сноску</i>	4.1 КПК в качестве самообразования по профилю, за пределами плана школы	1-3	1					
		4.2 Мастер-класс (прохождение)	1	-					
5	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной	5.1 Конкурс творческих и методических работ							
		Участие		3					
		Дипломант		4					
		Лауреат		7					

	деятельности **см сноску	5.2 Выступления (за участие в мероприятии) Школа, город зона, республика более высокий уровень	1 3 4	-					
		5.3 Представление методической разработки, открытый урок Школа, город За пределами города	1 2	-					
		5.4 Участие в педсоветах, семинарах, конференциях с личным докладом или выступлением: Школа, город За пределами города	1-2 3	-					
		5.5 Мастер-класс (по своему профилю, с оформленной документацией)	3	-					
		5.6 Конкурсы преподавательского мастерства ** Участник Дипломант Лауреат	3 4 7	- 1 2					
		6	Методическое обеспечение образовательного процесса школы *	Сдача качественно разработанных/откорректированных образовательных программ, программ учебных предметов, фондов оценочных средств	1-3				
7	Организация/проведение учебных/внеклассных мероприятий социально-значимой направленности, повышающих имидж учреждения*	- Организация подготовки новостной заметки/статьи на сайте школы в местных СМИ; -высокий организационный уровень; - положительные отзывы; - массовое посещение.	2-4						
8	Организация и проведение отдельных учебных или внеклассных мероприятий*	Высокий организационный уровень, хорошие результаты, публикация в местных СМИ, положительные отзывы, массовое посещение	2-4						
9	Иные, не входящие в должностные обязанности	Пояснения в примечании	1-4						

* При работе по совместительству (по должностям преподаватель и концертмейстер) оценивание по пункту 1 и пункту 2 происходит соразмерно фактически отработанному времени (по нагрузке)

** сведения должны быть подтверждены копиями документов, справок, отзывов и т.п.

*** за номер/работу, подготовленные за последние два учебных года, но не более чем за 5 единиц в отчетном периоде

Председатель СТК

подпись

- **Пример вычисления баллов по пунктам 1 и 2:**
- Нагрузка в 1(одну) ставку 24 часа равна 3 баллам.
- Как определить баллы при нагрузке 10 часов: $10 \times 3:24 = 1,25$ балла

**Критерии и оценка эффективности профессиональной деятельности ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
для расчета стимулирующих надбавок**

ФИО

Период

Критерии эффективности

№	Наименование критериев	Варианты критериев	Баллы	самооценка	Оценка зав. отдела, подпись	Оценка зам. директора, подпись	Оценка директора, подпись	Итоговые оценочные показатели СТК
1	1.1 Качественная успеваемость	по итогам периода	0-4					
	1.2 Отсутствие отсева, конфликтных ситуаций		0-3					
	1.3 Исполнительская дисциплина		0-3					
2	Выявление и развитие способностей <u>учащихся</u> к творческой деятельности*	<u>Участие учащихся в конкурсах, фестивалях**:</u>	очн о	дист анц ион но				
		<u>2.1 Школа/город:</u>	1	-				
		2.2.1 участие	2					
		2.2.2 победитель						
		<u>2.2 Республиканский/региональный/межрегиональный Всероссийский Международный:</u>						
		2.2.1 участие	1-2	-				
		2.2.2 дипломант	2-4	1				
		2.2.3 лауреат	5-7	1-2				
<u>2.3 Сольный концерт, персональная выставка учащихся</u>	5-10							
<u>2.4 Участие учащихся в концертной и выставочной деятельности **</u>								
2.4.1 школа	1							
2.4.2 город	1-2	-						
2.4.3 ЦКиД/за пределами города	2-3							
<u>2.5 Концерт класса/выставка класса (значимое мероприятие с подготовкой новостной заметки или статьи в СМИ города)</u>	5-7	-						
<u>2.6 Подготовка учащихся - обладателей премий и стипендий</u>	3							
3	<u>Личный вклад</u> в повышение качества образования*	<u>3.1 КПК</u> В качестве самообразования по профилю, за пределами плана школы	1-3	1				
		<u>3.2 Мастер-класс</u> (прохождение по профилю)	1	-				
4	<u>Транслирование опыта</u> практических результатов своей профессиональной и творческой деятельности*	<u>4.1 Конкурс творческих и методических работ</u> (по плану РУМЦ, Министерства образования, Министерства культуры)						
		4.1.1 участие	3					
		4.1.2 дипломант	4					
4.1.3 лауреат	7							
<u>4.2 Представление методической разработки/открытого урока</u>								
4.2.1 школа	1	-						

		4.2.2 другой уровень	2						
		4.3 Участие в педсоветах/семинарах/ конференциях с личным докладом:							
		4.3.1 школа, город	1-2	-					
		4.3.2 за пределами города	3						
		4.4 Выступления/выставки (за участие в мероприятии)							
		4.4.1 школа	1						
		4.4.2 город	2	-					
		4.4.3 зона/ регион/ республика	3						
		4.4.4 более высокий уровень	4						
		4.5 Мастер-класс							
		4.5.1 по своему профилю, с оформленной документацией	3	-					
		4.5.2 с подготовкой новостной заметки или статьи на сайт школы	4						
		4.6 Персональная выставка/ сольный концерт (по своему профилю)	3-6	-					
		4.7 Конкурсы преподавательского/исполнительского мастерства							
		4.7.1 участие	3	-					
		4.7.2 дипломант	4	1					
		4.7.3 лауреат	7	2					
		4.8. Пополнение библиотечного фонда школы авторскими публикациями в научно-методических сборниках, изданиях	3	1					
5	Активное взаимодействие с родителями в целях повышения учебной мотивации	Привлечение к участию во внеклассных мероприятиях, посещению уроков, положительные отзывы, сохранение контингента и т.п.	1-2						
6	Методическое обеспечение образовательного процесса школы *	Сдача качественно разработанных/откорректированных образовательных программ, программ учебных предметов, фондов оценочных средств	1-3						
7	Организация/проведение учебных/внеклассных мероприятий социально-значимой/общественной направленности, повышающих имидж учреждения *	- Организация подготовки новостной заметки/статьи на сайте школы, в местных СМИ; - высокий организационный уровень; - положительные отзывы; - массовое посещение.	2-4						
8	Наличие поступающих в профильные ССУЗы и ВУЗы*	Каждый поступивший текущего календарного года учитывается один раз	10-15	3					
9	Подготовка выпускников к итоговой аттестации по ДПОП (за каждого выпускника)*	Учитывается срок обучения, вклад преподавателя в развитие его творческих способностей, результаты аттестации	1-7						
10	Развитие творческих способностей учащегося, приведшее к его переводу на обучение по предпрофессиональной программе	Каждый учащийся, подготовленный преподавателем и переведенный по рекомендации методического объединения и решению приемной комиссии, с ДОП на ДПОП учитывается один раз	1						
11	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности	Пояснения в примечании	1-4						

* сведения должны быть подтверждены копиями документов, справок, отзывов и т.п.

** за номер/работу, подготовленные за последние два учебных года, но не более чем за 5 единиц в отчетном периоде

Председатель СТК

Подпись

Приложение 2

**к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1»
городского округа закрытое административно-территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан**

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	Примечание
1	Конфликтные ситуации с учащимися. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) учащихся	Минус 4 балла от общего количества баллов	Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, письменные обращения, заявления
2	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	Минус 30% от общего количества баллов	Решение конфликтной комиссии, докладные записки
3	Травматизм учащихся	Минус 30% от общего количества баллов	Комиссия по расследованию
4	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	Минус 4 балла	Нарушение зафиксировано, справка по ВШК
5	За каждое нарушение инструкций по охране труда	Минус 4 балла	Нарушение зафиксировано
6	Несвоевременное информирование Администрации о регулярных пропусках учащихся	Минус 4 балла	Анализ журналов и дневников, справка по ВШК
8	Неисполнение плана проведения родительских собраний	Минус 4 балла	Нарушение зафиксировано

Председатель СТК

подпись