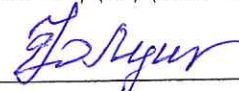


Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Калининграда
«Детская школа искусств им. П.И. Чайковского»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ООС
МАУ ДО ДШИ им. П. И. Чайковского

 Е.Ю. Лушенко

« 01 » 08 2023 г.


УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ ДО
ДШИ им. П. И. Чайковского
 С.Я. Яковлева

приказ № 133 « 01 » 08 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ
СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ
ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМ. П.И. ЧАЙКОВСКОГО»**

Калининград
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Уставом МАУ ДО ДШИ им. П.И. Чайковского;
- положением «Об оплате труда работников»;
- правилами «Оказания платных образовательных услуг».

1.2. Настоящее положение определяет условия и порядок расходования на оплату труда внебюджетных средств, полученных Школой от оказания платных образовательных услуг.

1.3. Доходы, поступающие от оказания платных образовательных услуг, расходуются в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности и Настоящим положением.

1.4. Средства на оплату труда расходуются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в плане ФХД.

1.5. Для всех сотрудников отделения платных образовательных услуг оплата труда производится в соответствии с законодательством с сохранением социальных гарантий.

2. Порядок оплаты труда педагогического состава

2.1. Условия оплаты труда, режим работы, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров оговариваются договором либо дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенным в письменной форме с каждым специалистом сроком на один учебный год, продолжительность учебного года составляет 9 месяцев с 01 сентября по 31 мая.

2.2. Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров устанавливается тарификационным списком и прописывается в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.3. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров производится согласно тарификационному списку, тарификационной ведомости и табелю учета рабочего времени.

2.4. Тарификация преподавателя (концертмейстера) на учебный год определяется расчетным путем с учетом тарификационной нагрузки и включает в себя:

- базовый оклад, с учетом тарификационной нагрузки;
- персональный повышающий коэффициент к окладу, размер которого может устанавливаться в пределах до 3-х от базового оклада, с учетом тарификационной нагрузки;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, устанавливается с учетом тарификационной нагрузки:

– при наличии высшей квалификационной категории – до 0,20;

– при наличии первой квалификационной категории – до 0,15.

2.5. Преподавателям (концертмейстерам) может производиться выплата стимулирующего характера – доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу.

Максимальные размеры выплат исчисляются в процентном отношении от базового оклада:

- за проверку тетрадей до 50% от базового оклада;
 - за разработку дидактических материалов до 50% от базового оклада;
 - за оформление концертных номеров до 100% от базового оклада;
 - за оформление школьных выставок до 100% от базового оклада;
- Доплата устанавливается на учебный год (п.2.1).

2.6. Базовые оклады преподавателей и концертмейстеров на учебный год устанавливаются приказом директора в размере базовых окладов, установленных работникам, получающим заработную плату из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.7. В связи с производственной необходимостью директор имеет право принять преподавателей (концертмейстеров) по гражданско-правовым договорам с установлением фиксированной оплаты стоимости часа, но не более 250 рублей в час.

2.8. Оплата по гражданско-правовым договорам производится ежемесячно на основании акта выполненных работ.

2.9. Оплата труда преподавателей (концертмейстеров) на отделении платных образовательных услуг по замене часов, в связи с производственной необходимостью, определяется расчетным путем с учетом тарификационной нагрузки на установленную норму часов педагогической работы и включает в себя:

- базовый оклад;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

$$\text{стоимость часа} = \frac{\text{фактические часы замены по приказу}}{\text{среднегодовые часы по производственному календарю}} \times (\text{базовый оклад} + \text{персональный повышающий коэффициент} + \text{повышающий коэффициент за квалификационную категорию})$$

3. Порядок оплаты труда административно-хозяйственного персонала.

3.1. Условия оплаты труда, режим работы оговариваются трудовым договором либо дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенным в письменной форме с каждым специалистом,

3.2. В период работы отделения платных образовательных услуг работникам, обеспечивающих деятельность Школы оплата труда может производиться в виде доплаты за увеличение объема работ, согласно ст. 60.2 ТК РФ, без освобождения от работы, определенной основным трудовым договором на срок, на который она устанавливается, и определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. В случае производственной необходимости работы административного, управленческого и прочего персонала Школы в период с 01 июня по 31 августа

может быть установлена доплата в фиксированной сумме на основании приказа директора школы с обоснованием видов и объемом необходимых работ.

3.4. Доплата производится в фиксированной сумме на основании приказа директора школы.

3.5. Общий объем средств, направленных на доплаты административно-хозяйственному персоналу рассчитывается с учетом калькуляций по группам на учебный год, штатным расписанием и планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и социального характера

4.1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Школы в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.2. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу, установленному по отделению платных образовательных услуг. Выплаты стимулирующего характера могут производиться единовременно или устанавливаться на определенный период.

4.3. Максимальным размером данные выплаты не ограничены.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту Школой устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера единовременные:

- За интенсивность и высокие результаты труда:
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа отделения (утренники, концерты, выставки, экскурсии и другие творческие проекты);
- За качество и высокие результаты выполняемых работ:
 - подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;
 - разработка и внедрение новых методик и экспериментальных образовательных программ;
 - разработка методических пособий, выступления на методических площадках города;
 - проведение мастер-классов в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного значений;
- за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера на определенный период:

- за разработку и внедрение дидактического материала;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

4.6. В целях усиления стимулирующей роли заработной платы в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Школы могут устанавливаться премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).
- иные выплаты, в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями оплаты труда, относится выплата к ежегодному профессиональному празднику- Дню работника культуры, установленному Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2007 №1111 «О дне работника культуры». Указанная выплата выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в определенной сумме. Максимальным размером не ограничена.

4.7. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается за фактически отработанное время, с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы отделения платных образовательных услуг.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка различного рода локальных актов, документов по финансово-хозяйственной и прочей уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с отделением платных образовательных услуг.

4.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в фиксированной (определенной) сумме, с учетом отработанного времени. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.9. Установление выплат стимулирующего характера, персональных коэффициентов и премий осуществляется на основании приказа директора школы.

4.10. В целях повышения социальной защищенности штатным работникам Школы могут производиться выплаты социального характера.

4.11. К выплатам социального характера относится единовременная материальная помощь, выделяемая по решению директора в пределах фонда оплаты труда и при наличии средств, полученных за счёт доходов от оказания платных услуг, в порядке и на условиях, определённых коллективным договором и локальным нормативным актом.

4.12. Материальная помощь может быть оказана работникам в случаях, предусмотренных в коллективном договоре Школы.