

Муниципальное бюджетное учреждение культуры дополнительного образования  
«Екатеринбургская детская школа искусств №9»

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления культуры  
Администрации города Екатеринбурга  
Т.Л. Ярошевская/  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК ДО  
«ЕДШИ №9»  
/ Л.В. Мазухина/  
«13» августа 2018г



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования  
«Екатеринбургская детская школа искусств №9»

Екатеринбург  
2018

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Глава 1.</b>	Общие положения.	1
<b>Глава 2.</b>	Порядок и условия оплаты труда педагогических и руководящих работников ( за исключением директора Школы, его заместителей)	11
<b>Глава 3.</b>	Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих	14
<b>Глава 4.</b>	Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	15
<b>Глава 5.</b>	Условия оплаты труда директора школы, его заместителей	16
<b>Глава 6.</b>	Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера	17
<b>Глава 7.</b>	Порядок и условия премирования работников Школы	20
<b>Приложение № 1</b>	Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов (ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников (за исключением директора, его заместителей)	23
<b>Приложение № 2</b>	Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих	30

<b>Приложение № 3</b>	Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	33
<b>Приложение № 4</b>	Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки	35
<b>Приложение № 5</b>	Положение о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9»	37
<b>Приложение № 6</b>	Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала МБУК ДО «ЕДШИ №9» для определения размера должностного оклада директора Школы	58
<b>Приложение № 7</b>	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу школы, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада директора Школы	61

## **Глава 1. Общие положения.**

1 Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9» (далее – Школа), реализующая дополнительные общеобразовательные программы, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»,
- Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 23.11.2012 № 5066 «О внесении изменений в постановление главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 06.11.2013 № 3793 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 07.10.2013 № 3456 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2013 году,

- Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 30.12.2013 N 4399 "Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений",
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 13.01.2014 № 23 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 25.04.2014 № 1156 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 06.02.2015 № 199 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 08.04.2015 № 871 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 16. 08. 2017 № 1484 «О внесении изменения в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»,

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих от 26.08.2010 № 761н-

- ЕТКС - Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,

в целях улучшения качества работы, повышения материальной заинтересованности работников, достижения лучших итоговых результатов деятельности, создания условий для проявления активной позиции каждого работника.

1.1. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, размеры и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- наименования, размеры и критерии установления повышающих коэффициентов, надбавок к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителей Школы, их заместителей;
- порядок и условия премирования работников Школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Школы за счет субсидий, предоставленных Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ей в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Размеры заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам:

- педагогических и руководящих работников (приложение № 1 к настоящему Положению);
- служащих (приложение № 2 к настоящему Положению);
- рабочих (приложение № 3 к настоящему Положению);

Заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и надбавок;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие и иные выплаты.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Школы устанавливается постановлением Администрации города Екатеринбурга. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается. Размеры заработной платы работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Штатное расписание разрабатывается и утверждается директором Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда и согласовывается с Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – Учредитель). В случае изменения структуры Школы или численности работников Школы в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

1.6. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставленной Школе на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств Школы, поступающих от приносящей доход деятельности. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. В составе фонда оплаты труда формируются базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда работников Школы.

**Базовая часть** фонда оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания и тарификационного списка в соответствии с организационной структурой Школы и численностью работников, необходимой для выполнения муниципального задания, согласованных с учредителем, и состоит из: фонда основных окладов, рассчитанного как сумма окладов (должностных окладов, ставок заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников по штатному расписанию и тарификационному списку Школы; фонда надбавок и доплат, который включает в себя компенсационные выплаты, надбавки по повышающим коэффициентам и надбавки к окладам, в том числе:

- повышающие коэффициенты к окладам по учреждению;
- повышающие коэффициенты к окладам за квалификационную категорию;
- повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям;
- персональные повышающие коэффициенты к окладам;
- повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков;
- ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

**Стимулирующая часть** фонда оплаты труда работников Школы распределяется на выплату следующих надбавок:

- стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда.

1.8. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базовой части фонда оплаты труда в зависимости от занимаемой должности:

- повышающие коэффициенты к окладам за квалификационную категорию;
- персональные повышающие коэффициенты к окладам;
- повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков;



– ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

1.9. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников Школы к профессиональному росту, раскрытию их творческого потенциала. Размеры повышающих коэффициентов к окладам за квалификационные категории в зависимости от квалификационных категорий, присвоенных работникам Школы, реализующим дополнительные общеобразовательные программы, прошедшим аттестацию, составляют:

– высшая квалификационная категория – 0,20;

– первая квалификационная категория – 0,15;

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.11. Повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются:

– за заведование отделениями, методическими объединениями, структурными подразделениями, кабинетами – в размере 15 процентов от ставки заработной платы;

– за проверку письменных работ – в размере 10 процентов от ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки.

Применение повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.12. Размер надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада) определяется в зависимости от общего стажа работы в учреждениях (организациях) культуры и образовательных учреждениях (организациях), исчисленному в порядке, определенном приложением № 4 к настоящему Положению, и составляет:

- при стаже работы от одного года до трех лет – 5 процентов;
- при стаже работы от трех до пяти лет – 10 процентов;
- при стаже работы свыше пяти лет – 15 процентов.

1.13. Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются работникам, которым присвоены почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных сотрудников), использующим в своей работе один и несколько иностранных языков. Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются в размерах:

- за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель» – 10 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки);
- за использование в работе одного и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- за наличие ученой степени доктора наук или почетного звания «Народный артист», «Народный художник» – 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки);
- за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель» при использовании в

работе одного и более иностранных языков – 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки);

– за наличие ученой степени доктора наук или почетного звания «Народный артист», «Народный художник» при использовании в работе одного и более 6 иностранных языков – 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки). Надбавка за использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается в случае, если это предусмотрено должностными обязанностями работника. Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков необходимо устанавливать по одному из оснований, наиболее значительному.

1.14. Размер ежемесячной денежной компенсации за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий определяется пунктом 2 Приложения к Постановлению Главы Екатеринбурга от 11.08.2008 № 3316 «Об утверждении Положения о порядке выплаты ежемесячной денежной компенсации за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург». Ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

1.15. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) из стимулирующей части фонда оплаты труда в зависимости от занимаемых должностей:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

1.16. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за внедрение новых методов и разработок, использование современных (в том числе информационных) технологий и инноваций;

- за организацию и проведение концертов, фестивалей, конкурсов, выставок, тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий;
- за освоение инновационных технологий и методологий в педагогической и административной деятельности;
- за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах, концертах, конкурсах, фестивалях и других мероприятиях.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки)). Порядок и условия установления стимулирующей надбавки определяется «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9». (Приложение № 5 к настоящему Положению).

1.17. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов оклада. Порядок и условия установления стимулирующей надбавки определяется «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9». (Приложение № 5 к настоящему Положению).

1.18. Выплаты стимулирующего характера с применением повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), премий и материальной помощи работникам Школы осуществляется на основании положения о системе труда работников Школы, утвержденного локальным нормативным актом Школы и согласованного с учредителем. Решение об установлении повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты с применением

повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. По решению директора Школы осуществляется установление повышающих коэффициентов к окладам:

- заместителей директора Школы и иных работников, непосредственно подчиненных директору;
- работников, подчиненных заместителям директора Школы, на основании представлений, подготовленных заместителями директора Школы.

1.19. Изменение размеров повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам производится в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель», «Народный артист», «Народный художник» – со дня присвоения почетного звания;
- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук Высшей аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

1.20. С учетом условий труда руководителям и работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

1.21. Руководителям и работникам Школы выплачиваются премии, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

1.22. Работникам Школы в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретном размере принимает директор Школы на основании письменного заявления работника и документов,

подтверждающих исключительность случая. Материальная помощь работнику выплачивается в связи со смертью члена семьи работника, хищением имущества, пожаром, для компенсации урона в результате чрезвычайных обстоятельств.

1.23. В случае отсутствия необходимой должности служащего, профессии рабочего в перечнях профессиональных квалификационных групп (приложения № 2, 3) Школа вправе по согласованию с Учредителем ввести необходимую должность специалиста, служащего или профессию рабочего. Указанная должность или профессия должна соответствовать уставным целям Школы, присутствовать в разделах Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Размеры окладов (должностных окладов) по таким должностям и профессиям устанавливаются Школой по согласованию с учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических и руководящих работников (за исключением директора Школы, его заместителей).**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников устанавливаются директором Школы с учетом показателей квалификации, продолжительности рабочего времени, сложности, объема, качества и характера выполняемой учебной (педагогической) работы.

2.3. Ставки заработной платы педагогическим работникам выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) и учебной нагрузки за календарный месяц.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом

особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

2.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану Школы, утвержденному директором и согласованному с Учредителем.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и состав педагогической работы регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. Настоящим Положением предусмотрено установление педагогическим и руководящим работникам следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом учебной нагрузки), которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
  - повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
  - надбавка за выслугу лет;
  - надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе одного и более иностранных языков;
  - ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.
- Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) приведены в пунктах 1.10 – 1.15 главы 1 настоящего Положения.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается с учетом следующих критериев оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников:

- применение передовых технологий (разработка и применение учебных программ, не имеющих типовых аналогов, создание авторских методических материалов, разработка учебно-методических комплексов) – не менее 2,0;
- распространение и обобщение собственного педагогического опыта на муниципальном и региональном уровне – не менее 1,0;
- за подготовку учащихся - лауреатов конкурсов и фестивалей международного, всероссийского, регионального, областного, городского уровней - не менее 1,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

2.8. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление педагогическим и руководящим работникам Школы стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9»». (Приложение № 5 к настоящему Положению). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки). Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности на педагогическую должность в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к ставке заработной платы (с учетом учебной нагрузки) устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% сроком на два года.



2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школе. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по календарю шестидневной рабочей недели и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году). Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

### **Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Школы, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам), которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

– надбавка за выслугу лет.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам приведены в пунктах 1.11, 1.13 главы 1 настоящего Положения.

3.3. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление к окладам (должностным окладам) работников, занимающих должности служащих, стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9». Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки).

#### **Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.2. Настоящим Положением предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, которые выплачиваются из средств базовой части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- надбавка за выслугу лет.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов и надбавок к окладам приведены в пунктах 1.11, 1.13 главы 1 настоящего Положения.

4.3. В целях стимулирования труда может быть предусмотрено установление к окладам рабочих стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство, которые выплачиваются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9»». (Приложение № 5 к настоящему Положению). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов от оклада.

## **Глава 5. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей.**

5.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников Школы устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 4. (Приложение № 6 к настоящему Положению). Должностной оклад директора Школы устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Школы. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада директора.

5.2. С учетом условий труда директору Школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

5.3. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются директору Школы с учетом результатов деятельности Школы (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми Учредителем). Размеры стимулирующих и премиальных выплат директору Школы, порядок и

критерии их осуществления ежегодно устанавливаются Учредителем в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

5.4. Директору, заместителям директора устанавливаются:

- премиальные выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего Положения, выплачиваемые из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников;
- стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы директору Школы устанавливаются Учредителем. Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9»». (Приложение № 5 к настоящему Положению). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 500 процентов от оклада.

## **Глава 6. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера.**

- 6.1. Оплата труда работников Школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, могут быть осуществлены следующие выплаты (надбавки, доплаты) компенсационного характера:
- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры и сроки повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Расчет доплаты за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели. Доплата за работу в ночное время не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

6.5. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада при работе на условиях полного рабочего дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада, должностного оклада сверх оклада, должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада, должностного оклада сверх оклада, должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Доплата за сверхурочную работу не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих выплат.

6.7. К заработной плате всех работников Школы устанавливается районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

## **Глава 7. Порядок и условия премирования работников Школы.**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

По решению директора Школы осуществляется премирование:

- заместителей директора Школы и иных работников, непосредственно подчиненных директору;
- руководителей структурных подразделений Школы и иных работников, подчиненных заместителям директора Школы, на основании представлений, подготовленных заместителями директора Школы;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях Школы, на основании представлений, подготовленных руководителями соответствующих структурных подразделений Школы.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. 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 и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; – участие в выполнении важных работ и мероприятий.

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

7.3. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

- за особые достижения в профессиональной деятельности в размере до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, Почетными грамотами, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Свердловской области, Администрации города Екатеринбурга;
- к профессиональным праздникам (День учителя, День работников культуры);
- к юбилейным датам со дня рождения работников Школы: 50, 55, 60, 65 лет; – за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;



– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.4. Премирование работников Школы осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.п.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБУК ДО «ЕДШИ №9»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов (ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников (за исключением директора, его заместителей)

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер оклада (ставки заработной платы), руб.
1	2	3
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части	3901
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Библиотекарь, диспетчер образовательного учреждения	6095
Должности педагогических работников	Музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, преподаватель, старший методист	От 4754 до 7680*
Должности руководителей структурных	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-	8167*

подразделений	производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей	
Определение оклада, ставки заработной платы внутри диапазона профессиональных квалификационных групп производится согласно приложению к настоящему Перечню.		

Приложение к Перечню профессиональных квалификационных групп должностей и размеров окладов (ставок заработной платы) педагогических и руководящих работников (за исключением директора, его заместителей)

Порядок отнесения окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников в зависимости от имеющейся квалификации и стажа работы

Наименование должности	Квалификационные требования, стаж работы по специальности	Размер оклада (ставки заработной платы), руб.
1	2	3
1.Музыкальный руководитель	Среднее профессиональное образование без предъявления требований по стажу работы	4754
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	5242
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	5607
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет	5973
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет или вторая квалификационная категория	6339
	Первая квалификационная категория	6705
	Высшая квалификационная категория	7192

2. Концертмейстер	Среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы)	4754
	Высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	5242
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	5607
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет	5973
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от десяти до двадцати лет	6339
	Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше двадцати лет или вторая квалификационная категория	6705
	Первая квалификационная категория	7192
	Высшая квалификационная категория	7680
3. Методист (включая старшего)	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	5242
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до восьми лет	5607
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от восьми до двенадцати лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее одного года (для старших методистов, инструкторов-методистов)	5973
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше двенадцати лет или вторая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности	6339

	методиста, инструктора-методиста не менее трех лет (для старших методистов, инструкторов- методистов)	
	Первая квалификационная категория или вторая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) либо высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	6705
	Высшая квалификационная категория или первая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее трех лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	7192
	Высшая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее шести лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	7680
4. Преподаватель (все специальности)	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4754
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	5242
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее профессиональное образование и стаж	5607

	педагогической работы от пяти до десяти лет	
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет	5973
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от десяти до двадцати лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше пяти лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	6339
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше двадцати лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо вторая квалификационная категория	6705
	Первая квалификационная категория	7192
	Высшая квалификационная категория	7680
5. Педагог-психолог	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	5242
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога- психолога (психолога) от двух до пяти лет	5607
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога- психолога (психолога) от пяти до десяти лет	5973
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога- психолога (психолога) свыше десяти лет	6339
	Вторая квалификационная категория	6705
	Первая квалификационная категория	7192
	Высшая квалификационная категория	7680

6. Педагог дополнительного образования	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4754
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет	5242
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от двух до пяти лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	5607
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от пяти до десяти лет	5973
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше десяти лет	6339
	Вторая квалификационная категория	6705
	Первая квалификационная категория	7192
	Высшая квалификационная категория	7680



Приложение № 2 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей и размеры должностных окладов работников, занимающих  
должности служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Агент, агент рекламный, архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инспектор по учету, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, учетчик, экспедитор	3467
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3567
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Администратор, библиотекарь, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, оператор диспетчерской службы, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе	4865

	с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по наладке и испытаниям, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, художник	
2 - й квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий хозяйством, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	5110
3- й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник хозяйственного отдела должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	5346
4 - й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» начальник цеха (участка)	5837
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Аналитик, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, дизайнер (художник-конструктор), документовед, инженеры (всех специальностей), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, программист, профконсультант, психолог, редактор (технический редактор), социолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, эксперт, юрисконсульт	5536
2-й квалификационный	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	5815

уровень		
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6095
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6642
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	6922
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7896
*За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.		

Приложение № 3 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с ЕТСК*; костюмер, столяр по изготовлению декораций, столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов, гардеробщик, дворник, оператор копировальных и множительных машин, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер)	3355
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3690
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в	4865

уровень	соответствии с ЕТКС; видеотекарь, настройщик пианино и роялей четвертого – восьмого разрядов в соответствии с ЕТКС, настройщик щипковых инструментов третьего – шестого разрядов в соответствии с ЕТКС, настройщик язычковых инструментов четвертого – шестого разрядов ЕТКС, фонотекарь, водитель автомобиля	
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение шестого и седьмого квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5592
3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение восьмого квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	5927
4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): настройщик пианино и роялей, слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно- измерительных приборов	7269
*ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих		

Приложение № 4 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»

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

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются:

- время работы, как по основному месту работы, так и по совместительству в учреждениях (организациях) культуры, образовательных учреждениях (организациях);
- время обучения работников образовательных учреждений культуры в учебных заведениях сферы культуры, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в случае если до начала обучения они работали в образовательных учреждениях культуры;
- 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 на условиях найма с учреждениями культуры, образовательными учреждениями;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;
- время работы в учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада, должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. 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 оплачиваемом отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы 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. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется решением комиссии по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись. Назначение надбавки производится на основании приказа директора Школы, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается директором Школы. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены работником в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на секретаря и директора Школы. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размера выплаты надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 5 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУК ДО «ЕДШИ №9»  
Приказ  
от 13.08.18 № 80-09



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования  
«Екатеринбургская детская школа искусств №9»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение принято в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника учреждения и является неотъемлемой частью Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Екатеринбургская детская школа искусств №9» (далее – Школа).

2. Настоящее Положение предусматривает установление работникам Школы следующих стимулирующих надбавок и их размеров (материальное стимулирование), выплачиваемых из стимулирующего фонда оплаты труда, сформированного из средств бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» и средств Школы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:  
- за интенсивность и высокие результаты работы до 500% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки));



3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда.
4. Стимулирующие надбавки устанавливаются следующим категориям работников Школы:
  - за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, служащим, педагогическим и руководящим работникам;
  - за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Стимулирующие надбавки выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда Школы, формируемого за счет средств: бюджета муниципального образования «город Екатеринбург»; средств Школы от предоставления платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
5. Кроме материального стимулирования по отношению к работникам Школы применяются формы нематериального стимулирования труда: награждение Почетными грамотами, Благодарственными письмами, объявление работнику благодарности приказом директора по Школе.
6. Основаниями для данных форм нематериального стимулирования являются результаты производственной деятельности работника, его творческие и профессиональные достижения, добросовестное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

## **Глава 2. Условия установления стимулирующих надбавок**

1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам школы за показатели в работе и профессиональные достижения, превышающие минимальные требования, определяемые должностными инструкциями.
2. Обязательными условиями для установления работникам стимулирующих надбавок являются: выполнение работником должностных обязанностей, соблюдение сроков планирования и отчетности, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, отсева учащихся по неуважительным причинам.

3. Выплаты по стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы и за профессиональное мастерство осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы, направленного на осуществление выплат стимулирующего характера.

4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при этом ее размер не должен превышать 500 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки). Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам производственных показателей и профессиональных достижений, определяемых за период работы: месяц, квартал, полугодие, год, но, как правило, начисляется и выплачивается ежемесячно.

5. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство может быть установлена на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при этом ее размер не превышает 500 процентов оклада. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по итогам производственных показателей и профессиональных достижений, определяемых за период работы: месяц, квартал, полугодие, год, но как правило, начисляется и выплачивается ежемесячно.

6. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

7. Решение об установлении данных стимулирующих надбавок к окладам и ставкам заработной платы принимается директором Школы с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

### **Глава 3. Порядок установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам школы**

1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям и концертмейстерам школы устанавливается ежемесячно приказом директора Школы на основании протокола Комиссии по мониторингу качества педагогической деятельности (далее – Комиссия).

2. В состав Комиссии входят: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно- хозяйственной части, заведующий методическим объединением школы, председатель общего собрания работников, председатель профсоюзного комитета.

3. Заседания Комиссии проходят ежемесячно с сентября по июнь в течение учебного года. Заседание является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа членов Комиссии. Состав Комиссии и график заседаний на текущий учебный год устанавливается приказом директора и доводится до сведения всех педагогических работников школы.

#### **4. Порядок и условия установления стимулирующих надбавок по показателям интенсивности деятельности педагогических работников:**

На первом заседании в сентябре текущего учебного года, Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих надбавок по следующим показателям интенсивности деятельности преподавателей и концертмейстеров:

- руководство постоянно действующим концертным коллективом, в том числе «коллективом-спутником»;
- активная концертно-просветительская деятельность в качестве концертмейстера постоянно действующего концертного коллектива, в том числе «коллектива-спутника»;
- систематическое использование в образовательном процессе информационных технологий с применением современных технических средств обучения (аудио-, видео-, мультимедиа);
- техническое сопровождение концертов и иных мероприятий;
- создание информационно-рекламных материалов к различным мероприятиям;
- развитие и администрирование сайта школы;
- обеспечение связи школы со СМИ и общественностью;
- активная деятельность в качестве преподавателя-куратора молодых специалистов школы;
- реализация образовательных программ повышенного уровня, ранней профессиональной ориентации;
- деятельность в системе мониторинга качества педагогической деятельности;
- ведение документации органов самоуправления школы;
- руководство городской методической секцией;

- активная деятельность по реализации долговременных методических, творческих, образовательных, социокультурных проектов, в том числе – в сетевом партнерстве с организациями культуры и образования;

- активная деятельность по апробации и внедрению новых педагогических методов и технологий в инновационно-экспериментальном режиме;

Стимулирующие надбавки по данным показателям интенсивности устанавливаются на срок до одного года в размере, определенном в Таблице 1, пересматриваются ежемесячно на заседаниях Комиссии в соответствии с критериями, определенными в Таблице 1. При прекращении, либо некачественном осуществлении педагогическим работником деятельности по показателям интенсивности деятельности, перечисленным в Таблице 1, стимулирующая надбавка не выплачивается. Решение комиссии по выплате надбавок оформляется Протоколом, который подписывается всеми членами заседания Комиссии.

Таблица 1

№	Показатели интенсивности деятельности педагогических работников	Размер надбавки	Критерии
1.	1. Руководство постоянно действующим концертным коллективом, в т.ч. «коллективом-спутником»	до 100% ставки заработной платы	<p>Создание и реализация плана творческой и культурно-просветительской деятельности коллектива, включающего не менее 5 концертных выступлений в течение учебного года, в т.ч. не менее 2 концертов на площадках вне школы.</p> <p>Активная работа с родителями.</p> <p>Эффективная организация репетиционного процесса.</p>

			Обновление информации о коллективе на сайте школы.
2.	Интенсивная концертно-просветительскую деятельность в качестве концертмейстера постоянно действующего концертного коллектива, в т.ч. «коллектива-спутника»	до 50% ставки заработной платы	Участие в создании и реализации плана творческой и культурно-просветительской деятельности коллектива, включающего не менее 5 концертных выступлений в течение учебного года, в т.ч. не менее 2 концертов на площадках вне школы. а. Активная работа с родителями. Эффективная организация репетиционного процесс
3.	Систематическое использование в образовательном процессе информационных технологий с применением современных технических средств обучения (аудио-, видео-, мультимедиа)	до 80% ставки заработной платы	Систематическое (не менее 1/4 от общего объема учебного времени) использование ИКТ/ применение ТСО на уроках, в т.ч. их активное применение в фондах оценочных средств.
4.	Техническое сопровождение концертов и иных мероприятий	до 150% ставки заработной платы	Установка и обслуживание звуковой и мультимедийной аппаратуры на мероприятиях, аудио, видеозапись – не менее 20 мероприятий в учебный год.
5.	Создание информационно-рекламных материалов к различным мероприятиям	до 50% ставки заработной платы	Создание пакета информационно-рекламных продуктов: афиша/ программа (флаер, приглашение) – не менее 2 пакетов в месяц.
6.	Развитие и администрирование сайта школы	до 100% ставки заработной платы	Обновление новостных разделов – еженедельно, фотогалереи – ежемесячно, обеспечение информационной открытости учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.	Обеспечение связи школы со СМИ и общественностью	до 50% ставки заработной платы	Проведение PR-акций – не менее 3 в год, создание информационных материалов и размещение их в печатных и электронных СМИ - ежемесячно.
8.	Интенсивная деятельность в качестве преподавателя-куратора молодых специалистов школы	до 20% ставки заработной платы за одного молодого специалиста	Проведение методических консультаций для молодого специалиста – ежемесячно.
			Посещение уроков молодого специалиста – не менее 1 в учебную четверть.
			Организация открытых уроков для молодого специалиста – ежемесячно.
9.	Реализация образовательных программ повышенного уровня, ранней профессиональной ориентации	до 10% ставки заработной платы за одного учащегося	Наличие в классе учащихся, успешно осваивающих образовательные программы повышенного уровня, ранней профессиональной ориентации.
10.	Деятельность в системе мониторинга качества педагогической деятельности	до 20% ставки заработной платы	Участие в работе Комиссии по мониторингу качества педагогической деятельности – ежемесячно.
11.	Ведение документации органов самоуправления школы	до 10% ставки заработной платы	Ведение на регулярной основе протоколов педагогического совета, методического совета, общего собрания трудового коллектива.
12.	Руководство городской методической секцией	до 30% ставки заработной платы	Разработка и реализация плана работы городской методической секции
13.	Интенсивная деятельность по реализации долговременных методических, творческих, образовательных, социокультурных проектов, в том числе – в сетевом партнерстве с организациями культуры и образования	до 100% ставки заработной платы	Разработка и руководство реализацией долговременных проектов, участие в реализации долговременных проектов на постоянной основе

14.	Интенсивная деятельность по апробации и внедрению новых педагогических методов и технологий в инновационно-экспериментальном режиме	до 200% ставки заработной платы	Разработка и апробация инновационных методик в режиме педагогического эксперимента, разработка и реализация программы городского ресурсного центра на базе школы.
-----	---	---------------------------------	---

**5. Порядок и условия установления стимулирующих надбавок по показателям высоких результатов работы педагогических работников:** Педагогические работники ежемесячно, не позднее чем за 2 дня до заседания Комиссии, предоставляют заведующим отделами «Листы самооценки преподавателя/концертмейстера», в которых фиксируют конкретные результаты своей деятельности за отчетный месяц для начисления стимулирующей надбавки за высокие результаты работы, согласно Таблице 2, приведенной в настоящем Положении, выставляют баллы самооценки. В ходе ежемесячных заседаний, члены Комиссии по мониторингу качества педагогической деятельности рассматривают результаты деятельности преподавателей и концертмейстеров за отчетный месяц, зафиксированные в «Листах самооценки преподавателя/концертмейстера», при необходимости заслушивают отзыв заведующих отделами о деятельности преподавателя (концертмейстера) отдела, дают экспертную оценку результатов деятельности и выставляют баллы, согласно Таблице 2, приведенной в настоящем Положении. При этом Комиссия вправе как повысить, так и понизить балл самооценки, выставленный педагогическим работником. Все полученные педагогическим работником баллы суммируются и вносятся в Протокол Комиссии, который подписывают все члены комиссии.

Таблица 2

№	Показатели высоких результатов работы педагогических работников	Критерии		Баллы
1.		Международный уровень:	Лауреат (2)	10
			Дипломант	8
			Участник	6

	Результаты конкурсно-фестивальной деятельности учащихся(1)	Всероссийский уровень:	Лауреат	10
			Дипломант	8
			Участник	6
		Фестивали-конкурсы международного/всероссийского/регионального уровня, организуемые коммерческими организациями	Лауреат	5
			Дипломант	3
			Участник	1
		Региональный/областной/городской уровень	Лауреат	8
			Дипломант	5
			Участник	3
		Городской уровень категории «Профи»	Лауреат	9
			Дипломант	7
			Участник	4
		Районный уровень (Железнодорожный район):	Лауреат	5
			Дипломант	3
			Участник	1
Открытые районные фестивали-конкурсы (другие районы), проекты ДШИ Екатеринбурга и Свердловской области	Лауреат	3		
	Дипломант	1		
	Участник	0,5		
2.	Результаты конкурсно-	Дипломы «За лучшую педагогическую работу», «За лучшую	Баллы – по	



	фестивальной деятельности преподавателя/ концертмейстера	концертмейстерскую работу»	критерию «Лауреата» соответствующего уровня
		Дипломы конкурсов исполнительского мастерства преподавателей и концертмейстеров	Баллы - по критерию «Лауреата» соответствующего уровня
(1) По данному показателю приведены баллы по должности «преподаватель», для должности «концертмейстер» применяется коэффициент - 0,5			
(2) Для лауреатов Гран-при всех уровней по показателям № 1, №2 применяется коэффициент - 2			
3.	Результаты методической деятельности преподавателя/ концертмейстера	Сертификация авторской программы	20
		Сертификация методической разработки, учебного пособия, хрестоматии, сборника аранжировок, переложений и т.п.	7-10
		Проведение семинара, мастер-класса, открытый урок, доклад, методическое сообщение, презентация, публикация тезисов на районном, городском, региональном, всероссийском уровнях	2-10
		Создание рабочих программ на основе типовых аналогов	5
		Создание рабочих программ, не имеющих типовых аналогов	7
		Создание фонда оценочных средств по предмету	5
		Участие в разработке Программы развития школы	5-8
		Разработка, изготовление наглядно-дидактического, раздаточного материала, мультимедийных презентаций к урокам	3-8
		Участие учащихся в активной форме в мастер-классах городского, областного, регионального, всероссийского уровня	8
		Консультирование учащихся профессорским составом, ведущими преподавателями СПО, ВПО свыше 2 раз в год	3

4.	Результаты работы с одаренными детьми	Поступления учащихся в учреждения среднего, высшего профессионального образования (в зависимости от значимости предмета на приемных экзаменах, вида учреждения)	5-10
		Подготовка учащихся – обладателей стипендии Президента, Правительства РФ	20
		Подготовка учащихся – обладателей стипендии Общероссийских фондов	10
		Подготовка учащихся – обладателей стипендии Губернатора, Минкультуры Свердловской области	10
		Подготовка учащихся – обладателей стипендии «Талантливые дети – талантливый город»	8
		Подготовка учащихся – обладателей районной молодежной премии Главы Администрации Железнодорожного района	5
5.	Результаты концертно-просветительской и проектной деятельности (3)	Организация и проведение открытого концерта класса для родителей по алгоритму: «афиша- сценарий-концерт-новость на сайт»	4
		Участие в организации и проведении открытого концерта/мероприятия/проекта отделения по алгоритму: «афиша-сценарий-концерт-новость на сайт»	2-5
		Участие солиста, коллектива, преподавателя, концертмейстера (сверх минимума) в качестве исполнителя в мероприятии отделения	1
		Участие в организации и проведении открытого общешкольного, районного, городского концерта/мероприятия/проекта по алгоритму: «афиша-сценарий-концерт-новость на сайт»	4-10
		Участие солиста, коллектива, преподавателя, концертмейстера в качестве исполнителя в общешкольном, районном, городском концерте/мероприятии/проекте	1-10

		Работа в орг. комитете районных, городских, областных конкурсов, фестивалей, семинаров, конференций	5-10
		Разработка и проведение презентаций программ и проектов школы на городском/ межрегиональном/ всероссийском уровнях	5-10
(3)По данному показателю приведены баллы по должности «преподаватель», для должности «концертмейстер» при участии в концерте с учащимся класса применяется коэффициент - 0,5			
6.	Расширение профессиональной деятельности сферы	Создание информационно-рекламных материалов о школе	5-10
		Эффективная работа со спонсорами, благотворителями, создание грантовых заявок	5-20
		Эффективная помощь администрации в создании необходимых эстетико-гигиенических условий в школьном здании и на пришкольной территории	3-5
		Активная деятельность по развитию сайта школы, участие в информационных кампаниях школы	1-10
		Эффективная помощь администрации в ведении школьной документации	3-5

6.Стимулирующая надбавка, начисленная по сумме баллов может быть выплачена работнику в текущем месяце полностью, либо частями в текущем и последующих месяцах учебного года. Фактическое значение одного балла в рублевом эквиваленте устанавливается ежемесячно приказом директора с учетом объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда на текущий месяц.

7.На заключительном заседании в июне текущего учебного года, Комиссия подводит итоги работы педагогических работников в текущем учебном году, суммируя баллы, полученные педагогическим работником в течение учебного года. По результатам подведения итогов, устанавливается надбавка за лучшую преподавательскую (концертмейстерскую) работу по итогам учебного года в размере до 300% ставки заработной платы, которая может быть

выплачена работнику в июне месяце полностью, либо частями в текущем и последующих месяцах учебного года, но не позднее окончания финансового года.

8. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, работающим в Школе на условиях совместительства, производится по тем же основаниям, что и основным педагогическим работникам.

9. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководящим работникам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, производится по тем же основаниям, что и педагогическим работникам.

10. Суммарный размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваемой педагогическому работнику ежемесячно не должен превышать 500 процентов ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки).

11. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы методисту производится по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе за следующие результаты деятельности:

- высокий уровень организации концертно-выставочных мероприятий;
- реализация творческого проекта;
- внедрение инновационных форм концертно-просветительской деятельности;
- обеспечение 100% наполняемости зала на общешкольных мероприятиях;
- реализация концертно-просветительского проекта в сетевом взаимодействии с учреждениями культуры, образования, общественными организациями. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы методисту может быть установлена на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при этом ее размер не должен превышать 500 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки).

**Глава 4. Порядок установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала и служащих**

1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала и служащих, устанавливается ежемесячно приказом директора Школы по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе и заместителя директора по административно-хозяйственной части. 2. Установление размеров стимулирующей надбавки определяется на основании анализа и оценки количественных и качественных показателей деятельности работника, при этом размер надбавки не должен превышать 500 процентов оклада (должностного оклада).

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам на основании следующих целевых показателей:

Наименование должности	Целевые показатели	Баллы
Библиотекарь	Комплектование фондов современным учебным, методическим, научным материалом.	20
	Высокий уровень справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи.	15
	количество и высокий уровень отреставрированных (отремонтированных) единиц.	15
	Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки, в том числе компьютеризация работы библиотеки.	20
	Сохранность библиотечных фондов.	10
	высокий уровень исполнительской дисциплины, в том числе своевременная и качественная подготовка планово-отчетной документации.	20
Секретарь	Инициативность в решении производственных задач.	25
	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной,	25

	множительной техники.	
	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	25
	Повышение профессионального уровня.	5
Делопроизводитель	Освоение и применение новых технологий в обработке и использовании данных.	25
	Своевременное оформление дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	25
	За большой объем работы с документацией.	30
	Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности школы, делопроизводству.	20
	Высокая исполнительская дисциплина.	10

### **Глава 5. Порядок установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя школы.**

1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора школы устанавливаются ежемесячно приказом директора Школы в размере до 500% должностного оклада.
2. Стимулирующая надбавка заместителям директора устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми учредителем) и результатов персональной деятельности работников. При оценке результатов персональной деятельности заместителей руководителя для установления стимулирующей надбавки учитывается деятельность работников по обеспечению выполнения установленного школе муниципального задания, плановых показателей работы, уровень исполнительской дисциплины, освоение (внедрение) новых управленческих технологий, инновационная деятельность.

## Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Показатели и критерии	Качество образования		Создание условий для образовательного процесса	Работа с кадрами	Воспитательная работа Эффективность управленческой деятельности	Эффективность управленческой деятельности		
	45 баллов		15 баллов	10 баллов	15 баллов	15 баллов		100 баллов
	№	Ф. И. О.						
0-5	Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости							
0-5	Наличие коллективов -призеров конкурсов, соревнований, конференций различных уровней							
0-5	Сохранность контингента							
0-5	Реализация программ разных уровней							
0-5	Выступление на педагогических советах, работа в методическом объединении, участие в работе РМО, выступления на педагогических конференциях							
0-5	Расширение образовательного пространства							
0-5	Педагогический мониторинг							
0-5	Участие в инновационной деятельности							
0-5	Награды							
0-5	Совершенствование программно-методической базы							
0-5	Обновление учебного оборудования в соответствии с современными требованиями							
0-5	Соблюдение правил охраны труда							
0-5	Укомплектованность и стабильность педагогического коллектива							
0-5	Оказание консультативной помощи ПДО при подготовке и выступлениям на педсоветах, методических объединениях, процедуре аттестации, участии в педагогических конкурсах							
0-5	Проведение и участие в массовых мероприятиях различного уровня							
0-5	Организация работы в каникулы							
0-5	Работа с детьми с ограниченными возможностями и детьми группы риска							
0-5	Работа в социуме							
0-5	Участие в работе общественных советов (родительского, попечительского)							
0-5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, участие в совещаниях)							
0-5	Отсутствие конфликтных ситуаций							
0-5	Иные достижения							
0- 35 низкий, 36 - 65 средний, 66 - 100 высокий								

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы заместителя директора по административно-хозяйственной части.

Критерии	Целевые показатели	Баллы
Организация сохранности имущества, мебели, музыкальных инструментов, материальных ценностей	Подготовка документов и материально-технической базы школы к инвентаризации.	0-5
	Организация инвентарного учёта имущества школы.	0-2
	Рациональное расходование материалов.	0-2
	Контроль за обеспечением доступности учебных кабинетов и подсобных помещений школы.	0-2
Соблюдение требований по пожарной безопасности и ГОЧС сотрудниками школы	Организация разработки документов по пожарной безопасности и ГОЧС.	0-2
	Своевременное обучение сотрудников, проведение инструктажей по пожарной безопасности и ГОЧС .	0-2
	Обеспечение условий для соблюдения инструкций по пожарной безопасности и ГОЧС сотрудниками школы.	0-2
	Обеспечение выполнения графика работы сотрудниками школы.	0-2
	Контроль за соблюдением правил безопасности при ремонтных работах.	0-2



<p>Организация обеспечения требований пожарной безопасности здания, исправности средств пожаротушения.</p>	Обеспечение наличия средств пожаротушения.	0-2
	Периодическая проверка средств пожаротушения.	0-2
	Контроль за автоматической системой пожаротушения.	0-2
	Контроль за состоянием электропроводки здания.	0-1
	Контроль за состоянием огнетушителей. Своевременная перезарядка.	0-2
	Обеспечение правил пожарной безопасности сотрудников.	0-1
<p>Работа сопроводительными документами школы.</p>	с Ведение документооборота с МКУ «БО МУК Ж/д района».	0-2
	Составление актов на списание материальных ценностей.	0-2
	Составление актов на списание основных средств.	0-2
	Ведение книги учёта расходных материалов.	0-2
	Организация составление сметы на текущий ремонт школы.	0-2
	Заключение договора со сторонними организациями.	0-2
<p>Подготовка школы к началу учебного года</p>	Организация текущего ремонта.	0-10
	Обеспечение строительными материалами.	0-5
	Организация устранения дефектов системы отопления.	0-5

	Организация ежегодных измерений сопротивления изоляции электропроводки	0-5
	Организация замеров освещённости.	0-2
Работа по благоустройству, уборке территории школы	Обеспечение инвентаря по уборке территории школы.	0-1
	Составление графиков субботников.	0-1
Выполнение профилактических работ по предупреждению аварийных ситуаций.	Сезонный ежедневный контроль за состоянием системы отопления.	0-1
	Ежедневный контроль за функционированием санузлов, канализации.	0-1
	Ежедневный контроль за функционированием системы водоснабжения.	0-1
	Контроль за состоянием фасада и территории школы.	0-2
	Своевременное устранение выявленных недостатков	0-5

**Глава 6. Порядок установления стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих .**

Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство работникам Школы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается приказом директора по представлению заместителя директора по административно-хозяйственной части. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач на основании следующих целевых показателей:

Наименование должности	Целевые показатели	Баллы
Дворник, уборщик производственных и служебных помещений, настройщик, вахтер, сторож, электромонтер, слесарь по ремонту тепловых сетей, плотник	Качественное проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений, содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН.	
	Оперативность и надлежащее качество выполнения работ по устранению технических неполадок, предотвращению аварийных ситуаций.	
	Инициативность и творческий подход в решении производственных задач.	
	Личный вклад в качественную подготовку школы к новому учебному году, плановым проверкам контролирующих органов.	
	Производство высокотехнологичных работ, не входящих в рамки должностных обязанностей.	
	Участие в мероприятиях по энергосбережению.	
	Обеспечение сохранности имущества школы.	
	Высокая исполнительская дисциплина, ответственность; Применение в работе современных форм и методов организации труда.	

	Содержание музыкальных инструментов в концертном состоянии.	
	Корректность работника по отношению к посетителям школы, учащимся, работникам, родителям.	

Размер надбавки не должен превышать 500 процентов оклада (должностного оклада).

## ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала МБУК ДО «ЕДШИ №9»  
для определения размера должностного оклада директора Школы

1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Школы учитываются:

- основные оклады, должностные оклады, ставки заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников, относимых к основному персоналу учреждения;
- повышающие коэффициенты и надбавки к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников, относимых к основному персоналу учреждения, из средств базовой части фонда оплаты труда в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности:
- повышающие коэффициенты к окладам по учреждению (структурному подразделению);
- повышающие коэффициенты к окладам за квалификационные категории;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе одного и более иностранных языков.

Расчет средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу учреждения, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Школы.

2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения, для определения должностного оклада директора Школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов, ставок заработной платы (с учетом учебной нагрузки)) и выплат по повышающим коэффициентам и надбавкам за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу учреждения, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Школы.

3. При определении среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу учреждения, учитываются:

- среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения из числа педагогических работников, работающих на одну или более одной ставки заработной платы;
- среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях неполного рабочего времени или являющихся внешними совместителями;
- среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения, из числа педагогических работников, работающих на менее чем одну ставку заработной платы или являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения (кроме педагогических работников), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения, из числа педагогических работников, работающих на одну или более одной ставки заработной платы, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения за каждый календарный день месяца: с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные, нерабочие праздничные дни и нерабочие дни в соответствии с расписанием учебных занятий (для педагогических работников), и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников данной категории персонала за выходные, нерабочие праздничные дни и нерабочие дни в соответствии с расписанием учебных занятий (для педагогических работников) принимается равной численности работников за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим дням.

В численности работников, относимых к основному персоналу учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются фактически работающие работники, относимые к основному персоналу учреждения, на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5. Работники, относимые к основному персоналу учреждения (кроме педагогических работников), работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, или являющиеся внешними совместителями, при определении среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу учреждения, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней месячной численности этой категории работников производится в следующем порядке:

во-первых, исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов согласно табелю учета рабочего времени в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов делится на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов делится на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов делится на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа делится на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов делится на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа делится на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

во-вторых, определяется средняя численность этой категории работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу учреждения, из числа педагогических работников, работающих на менее чем одну ставку заработной платы или являющихся внешними совместителями, производится следующим образом: определяется среднемесячная численность этой категории работников за отчетный месяц в пересчете на полные ставки (по недельной нагрузке) исходя из соответствующей нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников с учетом отработанного времени в данном отчетном месяце.

Приложение № 7 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу школы, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада директора Школы

1. Преподаватель (всех специальностей).
2. Концертмейстер.
3. Методист.

Принято Общим  
собранием работников  
МБУК ДО «ЕДШИ №9»  
Протокол от 28.08.2018г.№ \_1\_\_