

Введено в действие
МАУДО «ДШИ №13 (т)»
от 30 декабря 2022 г. № 238

СОГЛАСОВАНО:
председатель профкома
МАУДО «ДШИ №13 (т)»
 Насеткина В.И.
« 30 » декабря 2022 г.

Принято на Общем собрании
МАУДО «ДШИ №13 (т)»
от _____ 2022 г. протокол № _____



УТВЕРЖДАЮ
директор МАУДО «ДШИ №13(т)»
(татарская) Л.Е.Кондакова
« 30 » декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
МАУДО «Детская школа искусств №13 (татарская)»

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств №13 (татарская)» (далее — Положение) применяется при определении заработной платы работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств №13 (татарская)» (далее — Школа).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», статьей 41 Устава муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан, Решением Городского Совета от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны», и определяет порядок формирования окладов работников Школы, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.
- 1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;
должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;
выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- 1.4. Заработная плата (оплата труда) работников Школы определяется исходя из:
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера.

2. Определение базовых окладов заработной платы руководителей и работников

- 2.1. Базовые оклады заработной платы работников устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее	среднее профессиональное	высшее профессиональное образование, подтвержденное присвоением лицу,

		общее образование	образование, неполное высшее образование	успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Секретарь учебной части	15279	15552	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Концертмейстер	-	16149	18382
	Педагог-организатор	-	-	-
Третий квалификационный уровень	Методист	-	-	18394
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель	-	16157	18463
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: отделом, отделением, сектором	-	-	18463

2.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры в Школе устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
	основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Библиотекарь	-	17399	19899
Ведущий библиотекарь	-	-	19899
Звукооператор	-	17399	19899
Художник-декоратор	-	17399	19899
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	-	18599	21199

3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников Школы

- 3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «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».
- 3.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.3. Отдельным категориям работников продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) может устанавливаться трехсторонними отраслевыми соглашениями на федеральном и региональном уровнях.

4. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования Школы

- 4.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования Школы, составляет:
- 4.1.1. Педагогам дополнительного образования, концертмейстерам Школы:
- для музыкальных отделений Школы:
 - 1 человек – на индивидуальных занятиях;
 - 10 человек – на групповых занятиях при семилетнем сроке обучения;
 - 6 человек – на групповых занятиях при пятилетнем сроке обучения;
 - 40 человек – на сводных занятиях при семилетнем сроке обучения;
 - 18 человек – на сводных занятиях при пятилетнем сроке обучения;
 - 10 человек – для художественных отделений, отделений общеэстетического образования Школы;
 - 8 человек – для отделений раннего эстетического образования школы искусств;
 - для фольклорных отделений Школы:
 - 1 человек – на индивидуальных занятиях;
 - 6 человек – на занятиях по фольклорной хореографии;
 - 10 человек – на групповых занятиях;
 - 20 человек – на сводных занятиях;
 - для хореографических отделений, отделений театрального искусства Школы:
 - 1 человек – на индивидуальных занятиях;
 - 5 человек – на занятиях по предметам специализации;
 - 10 человек – на групповых занятиях.

5. Порядок формирования должностных окладов работников Школы

- 5.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле

$O_d = O_b \times H_f / H_N + P$, где:

O_d – должностной оклад педагогических работников;

O_b – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

H_f – фактическое количество отработанных часов педагогических работников;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников, установленная главой 4 настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

5.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен пунктом 5.1. настоящего Положения), работников культуры в муниципальных организациях дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$O_d = O_b \times S$, где:

O_d – должностной оклад работников;

O_b – размер базового оклада работников в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

S – фактически отработанное время (ставка).

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за сложность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

6.3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования в Школе.

6.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$V_{kk} = O_d \times D_{kk}$, где:

V_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0

Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

- 6.5. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.
- 6.6. Выплаты за специфику образовательной программы работникам образования в муниципальных организациях дополнительного образования рассчитываются по формуле:
 $V_{sop} = O_d \times D_{sop}$, где:
 V_{sop} - выплаты за специфику образовательной программы;
 O_d - должностной оклад работников;
 D_{sop} - размер надбавки за специфику образовательной программы.
- 6.7. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.
- 6.8. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:
 $V_{pz} = O_d \times D_{pz}$, где:
 V_{pz} - выплата за наличие государственных наград;
 O_d - должностной оклад работников;
 D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.
- 6.9. Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.
- 6.10. Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.
- 6.11. Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.
- 6.12. Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации) в соответствии с [Порядком](#) награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации).
- 6.13. Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

- 6.14. Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице № 1 приложения к настоящему Положению.
- 6.15. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.
- 6.16. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$V_s = O_d \times D_s$, где:

V_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице:

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый-второй	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	первый–четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый-второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

- 6.17. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
- 6.18. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице (приложение №2).
- 6.19. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
- преподавателям изобразительного искусства, специальных дисциплин;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6.20. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6.21. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6.22. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам культуры в организациях дополнительного образования.

6.23. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$V_{kk} = O_d \times D_{kk} \text{ где:}$$

V_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Первая квалификационная категория	5,0
Высшая квалификационная категория	8,0

6.24. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, и рассчитываются по формуле:

$$V_{pz} = O_d \times D_{pz} \text{ где:}$$

V_{pz} - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

- 6.25. Перечень государственных наград, за наличие которых работникам культуры, искусства и кинематографии предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 2 приложения к настоящему Положению.
- 6.26. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня их присвоения. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.
- 6.27. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности сотрудников и рассчитываются по формуле:

$$V_s = O_d \times D_s,$$
 где:
 V_s - выплата за стаж работы по профилю;
 O_d - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;
 D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	от 3 до 6 лет	1,0
	от 6 до 10 лет	1,5
	от 10 до 15 лет	2,0
	свыше 15 лет	2,5
Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	от 3 до 6 лет	1,0
	от 6 до 10 лет	2,5
	от 10 до 15 лет	3,5
	свыше 15 лет	4,0

- 6.28. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
- 6.29. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам общеобразовательных организаций по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.
- 6.30. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.
- 6.31. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам муниципальных общеобразовательных организаций, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности преподавателей).
- 6.32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования, работникам культуры, работникам физической культуры, медицинским работникам, в организациях дополнительного образования по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным

критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

6.33. Критерии оценки эффективности деятельности работников в муниципальных организациях дополнительного образования утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников в организациях дополнительного образования и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.34. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

6.35. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$V_{kj} = FOT_k : \sum_{i=1}^n \sum_{m=1}^m (I_{ij} \times K_i) \times \sum (I_{ij} \times K_i)$$

где:

V_{kj} - выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников в организациях дополнительного образования.

6.36. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

6.37. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.38. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = F_{fi} - L_i : M_i - L_i, \text{ где}$$

F_{fi} – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.39. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = F_{fi} - L_i : L_i - M_i, \text{ где}$$

F_{fi} – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.40. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = VK_i : \sum_{i=1}^n VK_i, \text{ где:}$$

K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

6.41. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах:

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Секретарь учебной части	первый	5
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
	Концертмейстер	второй	50
	Педагог дополнительного образования	второй	50
	Педагог-организатор	второй	50
	Методист	третий	55
	Преподаватель	четвертый	60
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	первый	65

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников культуры

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
1.	Заведующий костюмерной	35
2. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена		
4.	Библиотекарь	40
5.	Ведущий библиотекарь	42
8.	Звукооператор	40
9.	Художник-декоратор	45
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры		
1.	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	50

- 6.42. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных организаций утверждаются Исполнительным комитетом.
- 6.43. В организациях муниципального дополнительного образования формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:
 $FOTk = FOTdo \times Dk$, где:
FOTk – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;
FOTdo – фонд оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;
Dk – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.
- 6.44. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

7. Выплаты компенсационного характера

- 7.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:
- выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.3. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:
 $V_{ovz} = O_d \times D_{ovz}$, где:
V_{ovz} - выплаты за специфику образовательной программы;
O_d - должностной оклад работников;
D_{ovz} - размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 3,5 процента.
- 7.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:
 $V_{kh} = O_b \times D_{kh} \times H_N$, где:
V_{kh} – выплаты компенсационного характера;
O_b – размер базового оклада работников в организациях дополнительного образования, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;
D_{kh} – размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
H_{fk} – фактически отработанное время (ставка), по которому

законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников в организациях дополнительного образования, установленная главой 3 настоящего Положения.

- 7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- 7.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

8. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера

- 8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 8.2. Должностной оклад руководителя организации дополнительного образования устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:
 $O_d = O_b \times S$, где:
 O_d - должностной оклад руководителя организации дополнительного образования;
 O_b - размер базового оклада руководителя;
 S - фактически отработанное время (ставка).
- 8.3. Группа по оплате труда руководителя в организациях дополнительного образования определяется в зависимости от количества численности обучающихся.
- 8.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров в организациях дополнительного образования устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.
- 8.5. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице.
- 8.6. Учредитель Школы может устанавливать руководителю Школы выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.
Выплаты стимулирующего характера руководителю в организациях муниципального дополнительного образования представлены в таблице.
Выплаты стимулирующего характера руководителю Школы могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.7. Руководитель Школы может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру Школы выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя организации муниципального дополнительного образования.

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей муниципальных организаций дополнительного образования

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	1 - 200	25000	2000
2	201 - 400	27000	3000
3	401 - 700	31000	3000
4	701 - 1200	32000	4000
5	1201 - 1800	35000	5000
6	1 801 и выше	37000	6000

8.8. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации муниципального дополнительного образования и их весовые коэффициенты утверждаются Исполнительным комитетом.

8.9. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$V_k = V_c \times K_{VK}$, где:

V_k - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

V_c - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

8.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера муниципальные организации дополнительного образования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда в Школе

9.1. Формирование фонда оплаты труда в Школе осуществляется в пределах объема средств муниципальной организации дополнительного образования на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

10. Срок действия Положения

10.1. Срок действия данного Положения не ограничен.