

Принято
Решением общего собрания
Работников Учреждения
«29» мая 2018г.
Протокол № _____ от «29» мая 2018г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
«ДХШ г. Орла»

Е.Н. Каверзнева
«30» мая 2018г.

Приказ № 68/2
от «30» мая 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»
(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета учреждения
_____ О.И. Попова
«29» мая 2018г.

Председатель профсоюзного комитета
учреждения
_____ С.Н. Захаров
«29» мая 2018г.

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа г. Орла» (далее по тексту Положение) разработано на основании «Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования города Орла», утвержденного решением Орловского городского Совета народных депутатов от 22 декабря 2011г. № 22/0197-ГС.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа г. Орла» (далее по тексту учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3 Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников учреждения.

1.4 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, города Орла, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения.

1.5 Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнения председателя профсоюзного комитета учреждения.

1.6 В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7 Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

1.8 Для работников учреждения базовая единица устанавливается в следующем размере:

5500 рублей - для педагогического персонала учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей;

4200 рублей – для руководителя учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей, для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих учреждения.

1.9 При установлении системы оплаты труда учреждение руководствуется:

1) порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

2) порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и служащих учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих (приложение 3 к настоящему Положению);

4) перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);

6) порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 6 к настоящему Положению).

1.10 Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению и отражаются в трудовом договоре (контракте) с руководителем учреждения.

Должностные оклады заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.11 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

1.12 Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в учреждении, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

1.13 Настоящее Положение вступает в силу с 30.05.2018 г.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников учреждения

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Тарифная ставка педагогических работников учреждения, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей
административного и педагогического персонала учреждения

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, методист

3. Базовая ставка педагогического работника учреждения определяется по формуле:

$Об = Б \times (Кк_1 + Кс_1) \times Ксп_1$, где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

Ксп₁ – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,5	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,5
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,64
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,78

3	Первая	0,6	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,6
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,74
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,88
4	Высшая	0,7	Основное или среднее общее образование	0	1,7
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,84
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,98

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы ($K_{сп1}$)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов
1	2
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,2
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,1

Работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

в) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

ПОРЯДОК

установления должностных окладов и другие условия оплаты труда
руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера,
специалистов и служащих учреждения

1. Должностные оклады руководителя учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя определяется по решению учредителя согласно приложению 6 «Примерному положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования города Орла».

3. Должностной оклад руководителя учреждения определяются по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс} \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, значения которых приведены в таблице 1;

Ксп₁ - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения в соответствии с уровнем квалификации (без учета коэффициента специфики работы). Для работников указанных должностей, имеющих почетные звания, применяется коэффициент специфики работы (таблица 4 приложения 1).

5. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждения в следующих размерах:

- 1) для руководителя учреждения - в кратности 6.
- 2) для заместителей и главного бухгалтера – в кратности 5.

Таблица 1

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	2,35	2,19	2,02	1,89
Начальник отдела	2,25	2,1	1,94	1,79

б. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала учреждения определяется по следующей формуле:

$O_{ув} = Б \times K_{ув} \times K_{сп1}$, где:

$O_{ув}$ – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Б$ – базовая единица;

$K_{ув}$ – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала учреждения, значения которых приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала ($K_{ув}$)
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	без категории
Учебно-вспомогательный персонал					
Программист		2,17	1,86	1,5	1,24
Бухгалтер, библиотекарь, экономист, юристконсульт		2,03	1,74	1,45	1,30
Специалист по кадрам					1,55
Секретарь учебной части, мастер по ремонту					1,27
Машинистка			1,09	1,05	1,03
Лаборант, делопроизводитель, заведующий хозяйством					1,14

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала учреждения определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала учреждения, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
4200	4494	4788	5082	5376	5670	5964	6720	7140	7350

2. Профессии обслуживающего персонала учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных
и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата
которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

1. Слесарь-сантехник.
2. Столяр.
3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Примечания:

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

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников учреждения

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения утверждаются коллективным договором учреждения с учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения.

7. Руководитель учреждения организует проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при расширении зон обслуживания увеличении объема выполняемых работ, выполнение 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 или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы.

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты;

-материальная помощь.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения, в пределах субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

16. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя учреждения устанавливаются учредителем, в устанавливаемом им порядке, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

17. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более 1 учебного года (таблица №1);

Таблица №1

№ п/п	Качественные показатели деятельности	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Размер стимулирующих выплат в стоимостном выражении	Периодичность предоставления выплаты
1. Преподаватели				
1	Выполнение обязанностей классного руководителя учебной группы обучающихся – руководство учебным классом: 1. По дополнительным предпрофессиональным программам в 1-5 (6) классах 2. По дополнительной общеразвивающей программе в области искусств в 1-4 классах	1 за каждого обучающего в учебной группе 0,5 за каждого обучающего в учебной группе		ежемесячно ежемесячно
2	Заведование методическими отделениями школы – заведующий методическим отделением учебных предметов	10		ежемесячно
3	Руководство общественными организациями школы – председатель Совета учреждения	10		ежемесячно
4	Контроль сохранности имущества школы и экономии потребляемых ресурсов (электроэнергии,	5		ежемесячно

	водопотребления) в закрепленном учебном кабинете			
2. Заместитель директора				
5	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка к занятиям, соблюдение правил внутреннего распорядка преподавателей и обучающихся)	20		ежемесячно
6	Высокий уровень организации работы по повышению квалификации и методической поддержки преподавателей в области использования инновационных технологий в образовательном процессе	10		ежемесячно
7	Эффективная реализация программы развития школы	15		ежемесячно
8	Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса	10		ежемесячно
9	Работа со СМИ и сайтом	15		ежемесячно
10	Обеспечение выполнения требований охраны труда	15		ежемесячно
11	Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ	15		ежемесячно
12	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло – и водопотребления	10		ежемесячно
13	Контроль за реализацией образовательных программ	15		ежемесячно
14	Высокий уровень организации и контроля	20		ежемесячно

	учебного процесса			
15	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	20		ежемесячно
16	Высокий уровень организации творческой работы обучающихся и преподавателей	15		ежемесячно
17	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	10		ежемесячно
18	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	15		ежемесячно
19	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10		ежемесячно
20	Своевременное оформление в установленном порядке документов с поставщиками и контролирующими органами, высокий уровень исполнительской дисциплины	10		ежемесячно
3. Главный бухгалтер				
21	Своевременное оформление в установленном порядке документов и сдача их в вышестоящие инстанции	25		ежемесячно
22	Работа с бухгалтерскими программными продуктами	20		ежемесячно
23	Обеспечение сохранности служебной документации	20		ежемесячно
24	Обеспечение выполнения требований охраны труда	15		ежемесячно
25	Своевременное и целевое использование бюджетных средств	20		ежемесячно
4. Начальник хозяйственного отдела				
26	Своевременная подготовка и размещение в единой	25		ежемесячно

	информационной системе плана закупок, плана-графика, и внесенные в них изменения, информацию о заключенных договорах (контрактах), отчетов об исполнении контрактов, ежемесячной отчетности по 223-ФЗ.			
5. Бухгалтер (ведущий, 1-ой категории, 2-ой категории, без категории), экономист (ведущий, 1-ой категории, 2-ой категории, без категории)				
27	Своевременное оформление в установленном порядке документов и сдача их в вышестоящие инстанции	15		ежемесячно
28	Работа с бухгалтерскими программными продуктами	10		ежемесячно
29	Обеспечение сохранности служебной документации	15		ежемесячно
30	Создание и обновление компьютерной базы данных обучающихся школы	25		ежемесячно
31	Своевременный контроль за рациональным использованием ресурсов, сохранностью имущества школы	15		ежемесячно
6. Библиотекарь (ведущий, 1-ой категории, 2-ой категории, без категории)				
32	Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	10		ежемесячно
33	Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	10		ежемесячно
34	Образцовое содержание кабинета учреждения	5		ежемесячно
7. Лаборант				
35	Обеспечение необходимым для работы оборудованием, материалами	20		ежемесячно
36	Образцовый учет, хранение работ обучающихся в фонде	5		ежемесячно

	школы			
8. Секретарь учебной части, делопроизводитель, специалист по кадрам				
37	Качественное ведение кадрового делопроизводства	25		ежемесячно
38	Ведение на высоком организационном уровне учета входящей и исходящей корреспонденции	15		ежемесячно
39	Оформление документации по работе и защите персональных данных	25		ежемесячно
9. Столяр, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования				
40	Соблюдение правил и норм охраны труда, содействие в улучшении условий для безопасной работы	10		ежемесячно
41	Качественное обеспечение сохранности имущества	10		ежемесячно
42	Образцовое содержание кабинета учреждения	5		ежемесячно
10. Уборщик служебных помещений				
	За уборку туалетов	10		ежемесячно
43	Соблюдение правил и норм охраны труда, содействие в улучшении условий для безопасной работы	5		ежемесячно
44	Качественное обеспечение сохранности имущества	10		ежемесячно
11. Вахтер				
45	Соблюдение правил и норм охраны труда, содействие в улучшении условий для безопасной работы	15		ежемесячно
46	Качественное обеспечение сохранности имущества	10		ежемесячно
12. Дворник				
47	Соблюдение правил и норм охраны труда, содействие в улучшении условий для безопасной работы	20		ежемесячно
48	Качественное обеспечение сохранности	5		ежемесячно

	имущества			
13. Юрисконсульт (ведущий, 1-ой категории, 2-ой категории, без категории),				
49	Качественная разработка нормативно-правовой базы учреждения	25		
50	Своевременная и качественная подготовка, представление и сдача требуемых данных (документов) и обращений для оформления правоустанавливающих документов	25		

2) работникам учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается доплата в размере 500 рублей; работникам учреждения, имеющим Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени устанавливается доплата в размере 1000 рублей. Работникам учреждения, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника».

18. Премирование работников учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

19. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются работникам учреждения, включая заместителей руководителя и главного бухгалтера, – в соответствии с коллективным договором, принятым с учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения, в пределах субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда (таблица 2);

Таблица 2

№ п/п	Качественные показатели деятельности	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Размер стимулирующих выплат в стоимостном выражении	Периодичность предоставления выплаты
1. Преподаватели				
1	Безупречное исполнение муниципального задания	5		По итогам квартала
2	Качественное оформление школьной документации	5		По итогам учебной четверти
3	Оформление в паспорту и	5		По каждой

	рамы учебных работ обучающихся для художественных выставок разного уровня организации			проведенной выставке
4	Доставка и развеска учебных работ обучающихся на художественные выставки разного уровня организации	5		По каждой проведенной выставке
5	За подготовку лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных, республиканских и областных выставок, конкурсов и фестивалей детского творчества: - Гран-при (за каждого обучающегося); - 1-3 место (за каждого обучающегося); - за подготовку дипломантов, призеров выставок, конкурсов и фестивалей (за каждого обучающегося); - за подготовку участника выставок, конкурсов и фестивалей (при наличии диплома участника, за каждого обучающегося).		1500 800 500 300	По факту участия
6	За подготовку победителей олимпиады «Звезды», проводимой на школьном уровне: - 1 место (за каждого обучающегося); - 2-3 место (за каждого обучающегося)		500 300	По факту участия
7	За подготовку победителей «Шоу-олимпиады», проводимой на школьном уровне: - 1 место (за учебную группу); - 2-3 место (за учебную группу)		500 300	По факту участия
8	Участие творческих работ преподавателя на международных, республиканских		1000	По факту участия

	межрегиональных художественных выставках проводимых союзом художников РФ при подтверждении в средствах массовой информации (каталог), наличие справки об участии.			
9	Участие творческих работ преподавателя на региональных художественных выставках, проводимых: -Орловской региональной организацией Союза художников РФ; -Товариществом орловских художников; при подтверждении в средствах массовой информации (каталог), наличие справки об участии.		500	По факту участия
10	Участие творческих работ преподавателя на школьных художественных выставках		300	По факту участия
11	Организация и проведение персональных выставок на: -школьном уровне, городском, региональном, всероссийском и международном уровнях		1000	По факту проведения
12	За выполнение методических учебных пособий по предметам учебных планов школы в электронных и на бумажных носителях		1000	После утверждения на Методическом совете
13	За разработку учебной программы по предметам учебных планов школы за полный курс обучения на учебной дополнительной предпрофессиональной программы по ФГТ в 1-5,6 классах школы, выполнение иллюстрированных учебными работами обучающихся школы учебных общеобразовательных программ по предметам учебных планов школы за		1000	После утверждения на Педагогическом Совете

	полный курс обучения обучающихся в электронных и на бумажных носителях			
14	За реализацию учебной программы по предметам учебных планов школы за полный курс обучения на дополнительной предпрофессиональной программы по ФГТ в 1-5,6 классах школы		1000	После утверждения на Педагогическом Совете
15	За проведение открытого урока, «Мастер-класса» с показом передового опыта работы для преподавателей школ искусств на школьном, городском или областном уровнях после утверждения на Методическом совете школы		1000	По факту проведения
16	За результативное участие преподавателей школы в различных семинарах, конференциях, творческих школах смотрях – праздниках, конкурсах- с докладами, сообщениями, методическими материалами, учебными программами, творческими работами на: - областном уровне после утверждения на Методическом совете школы -межрегиональном, всероссийском, республиканском и международном уровнях после утверждения на Методическом совете школы		500 800	По факту проведения
17	За оформление школьной документации: -секретарю Педагогического совета школы; -секретарю Методического Совета школы; -секретарю Совета	5 5 5		По факту проведённого заседания По итогам учебной четверти

	учреждения; -секретарю Аттестационной комиссии школы;	5		
18	Работа в: - аттестационной комиссии школы (членам аттестационной комиссии); -экспертной комиссии школы (членам экспертной комиссии); - экзаменационной комиссии (членам экзаменационной комиссии); - приемной комиссии (членам приемной комиссии) - апелляционной комиссии (членам апелляционной комиссии)	5 5 5 5 5		По факту проведения
19	Результативная работа преподавателей в рамках кампании набора (кураторы общеобразовательных школ г. Орла)	5		По итогам вступительных экзаменов (набора)
2. Главный бухгалтер				
20	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5		По итогам квартала
21	своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	5		По итогам квартала
22	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	10		По итогам квартала
23	Своевременное размещение информации о плане финансово-хозяйственной деятельности, об операциях с целевыми средствами из бюджета, о годовой бухгалтерской отчетности, о результатах деятельности и об использовании имущества на сайте bus.gov.ru	5		По итогам квартала
3. Заместитель директора				
24	Работа в экзаменационных, аттестационных,	5		По факту

	экспертных, апелляционных комиссиях, жюри			проведения
25	Организация и проведение на высоком уровне на базе школы городских, областных, межрегиональных, всероссийских мероприятий	10		По факту проведения
26	Эффективность управленческой деятельности: выполнение муниципального задания	5		По итогам квартала
27	Организация совместной работы с общеобразовательными учреждениями и учреждениями культуры	5		По итогам квартала
4. Уборщик служебных помещений, дворник				
28	Проведение генеральных уборок	5		ежеквартально

20. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам года - при наличии средств на оплату труда до 12000 рублей (включительно);
- премия в связи с государственными и профессиональными праздниками (День учителя) - при наличии средств на оплату труда до 12000 рублей (включительно);
- премия по итогам учебной четверти при наличии средств на оплату труда до 12000 рублей (включительно);
- премия в связи с юбилеем школы 40 лет и последующие каждые 5 лет - при наличии средств на оплату труда до 12000 рублей (включительно);
- премия в связи с юбилейными датами работников школы: 50 лет; 60 лет и последующие каждые 5 лет до 3000 рублей (включительно).

21. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

22. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам школы может быть оказана материальная помощь в размере до 3000 рублей (включительно) после предоставления подтверждающих документов на основании решения руководителя учреждения с обязательным учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения в следующих случаях:

- в связи с длительным лечением (более одного месяца);
- отъезжающим на лечение в санаторий и дома отдыха;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением ребенка;

- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с выходом на пенсию.

23. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера обсуждаются на Совете учреждения с участием председателя профсоюзного комитета учреждения, утверждаются директором школы, оформляются приказом и предоставляются в бухгалтерию школы не позднее 23 числа каждого месяца или оформляются на определенный срок. Надбавки и доплаты уменьшаются, либо отменяются полностью, при ухудшении качества работы или прекращении работы по определенному виду деятельности.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа г. Орла»

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учета средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере не менее 25 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы, без учета средств на ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. На премирование руководителей учреждения средств централизуется 1 % от общего объема средств на оплату труда. Порядок расходования которых производится по решению учредителем.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 26 (Двадцать шесть) листов

Директор _____ Е.Н. Каверзинева

