



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТУХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 5 октября 2023 года  
г. Петухово

№732

**Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петуховская детская школа искусств», подведомственного Администрации Петуховского муниципального округа Курганской области**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 15 Федерального закона от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 11 мая 2023 года № 118 «О внесении изменений в [постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года N 422 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области"](#), с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МБОУ ДО «Петуховская ДШИ», Администрация Петуховского муниципального округа Курганской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петуховская детская школа искусств», подведомственного Администрации Петуховского муниципального округа Курганской области, согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Отменить Постановление Администрации Петуховского муниципального округа Курганской области от 27 июня 2022г. № 721 « Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петуховская детская школа искусств, подведомственного Администрации Петуховского муниципального округа Курганской области».
3. Распространить действие настоящего Постановления на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023г.
4. Опубликовать настоящее Постановление в порядке, установленном Уставом Петуховского муниципального округа Курганской области.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы, начальника Финансового управления Администрации Петуховского муниципального округа.

Глава Петуховского муниципального округа  
Курганской области

А.В. Волков

Приложение 1 к Постановлению  
Администрации Петуховского  
Муниципального округа  
Курганской области  
от 5.10.2023 года № 732  
Об утверждении Положения  
«Об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Петуховская детская школа искусств»  
подведомственного Администрации  
Петуховского муниципального округа  
Курганской области»

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Петуховская детская школа искусств»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУДО «Петуховская ДШИ» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 11 мая 2023 года № 118 «О внесении изменений в [постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года N 422 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области"](#) с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МБОУДО «Петуховская ДШИ» (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

Настоящее Положение регламентирует порядок установления систем оплаты труда в МБОУДО «Петуховская ДШИ».

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путём умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа).

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

3. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учётом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Правительства Курганской области от 11 мая 2023 года № 118 «О внесении изменений в [постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года N 422 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области"](#)».

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

5. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих персональных повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- персональный повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

6. Размер и порядок установления персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по занимаемым должностям определяется локальным нормативным актом учреждения.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие учёной степени	Доктор наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почётного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или	0,1

8. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении учёной степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения учёной степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почётного звания - с даты присвоения почётного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

9. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

10. Педагогическим работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IX Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учётом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### **Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии**

1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения, относящихся к рабочим культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников, относящихся к рабочим культуры, искусства и кинематографии приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

2. Работникам учреждения, занимающим должности рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, а также выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

### **Глава V. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения по общеотраслевым должностям служащих**

1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", постановления Правительства Курганской области от 11 мая 2023 года № 118 «О внесении изменений в [постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года N 422 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области"](#) в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	Секретарь учебной части	9136

2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, а также выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

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

1. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-	7248

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

2. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, а также выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

## **Раздел VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

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

2. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется в трудовом договоре по решению Учредителя.

3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются:

на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1 ставку рабочего времени;

на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения при условии работы по указанным должностям и должностям по совмещению в общей сложности не более чем на 1,5 ставки рабочего времени;

на 30 процентов ниже оклада руководителя организации в остальных случаях.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

4. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности учреждения и работы руководителя приведены в приложении 3 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

5. Руководителю, заместителям руководителя, при наличии оснований, производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VIII Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6. Заместителям руководителя, работникам учреждения по общеотраслевым должностям служащих производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IX Положения.

## **Раздел VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику

производится на основании приказа руководителя.

45. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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).

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к базовому окладу (базовому должностному окладу) без учёта повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

## **Раздел IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями, избираемыми работниками) в пределах утверждённого фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4. Стимулирующую выплату за интенсивность работы рекомендуется устанавливать работникам учреждения в виде надбавок к базовым окладам (базовым должностным окладам):

за интенсивность и напряженность работы;

за особый режим работы;

Стимулирующая выплата за интенсивность устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год и максимальным размером не ограничивается.

5. Порядок и размеры премиальных выплат работникам учреждения определяются настоящим положением.

6. При премировании по итогам работы (за месяц, учебная четверть, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении особо важных работ, мероприятий.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения:

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителю учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, по представлению заместителя руководителя учреждения;
- иным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУДО «Петуховская ДШИ», приведённом в приложении 4 к настоящему Положению.

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников  
МБОУДО «Петуховская ДШИ»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
2 квалификационный уровень			
<b>Концертмейстер</b>	10800	11880	12960
4 квалификационный уровень			
<b>Преподаватель</b>	11800	12980	14160

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии  
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петуховская детская школа искусств»**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1 квалификационный уровень			
настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС,	4526	4638	5102

приложение 3 к Положению  
«Об оплате труда работников  
МБОУДО «Петуховская ДШИ»

**Критерии и целевые показатели оценки эффективности работы**

**МБОУДО «Петуховская ДШИ»**

№	Показатели	Измерители	Баллы
1	Эффективность и реализация образовательной программы	1. Посещаемость групп	30-50% - 0 50-60% - 1 60-80% - 2 80-100% - 3
		2. Разработка и внедрение рабочих программ дополнительного образования детей	Внедрение – 4 балла Невнедрение – 0 баллов
		3. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, и т.п.	Проводил - 2 балла не проводил – 0 баллов
		4. Сохранность контингента	на уровне прошлого года – 10 баллов ниже – 0 баллов
2	Эффективность инновационной деятельности	1. Личное участие в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях	федеральный уровень - 4 балла региональный – 2 балла муниципальный – 1 балл нет вклада – 0 баллов
3	Воспитательная работа и социальные критерии	1. Участие педагогов, обучающихся в муниципальных, областных, федеральных конкурсах, выставках.	Часто – 2 балла Редко – 1 балл Никогда – 0 баллов
		2. Работа с социумом (пропаганда ЗОЖ, пропаганда музыкального, художественного, хореографического искусства, детского творчества; вовлечение трудных подростков и детей из социально неблагополучных семей в систему дополнительного образования и др.)	Часто – 3 балла Редко – 1 балл Никогда – 0 баллов
4	Эффективность управленческой деятельности	1. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации).	Высокий – 4 балла Хороший – 2 балла Низкий – 0 баллов
		2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	нет обоснованных жалоб – 1 балл есть жалобы – 0 баллов
		3. Обеспечение эстетических условий, оформления образовательной организации и кабинетов	Хорошее – 2 балла Среднее – 1 балл неуд -0
5	Создание безопасных условий осуществления образовательной	1. Отсутствие детского травматизма	Отсутствие – 2 балла; Наличие - минус 1 балл

приложение 4 к Положению «Об оплате труда работников МБОУДО «Петуховская ДШИ»

**ПОРЯДОК**  
**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**МБОУДО «Петуховская ДШИ»**

**1. Общие положения**

Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДО «Петуховская ДШИ» (далее по тексту - Порядок) разработан в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБОУДО «Петуховская ДШИ».

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУДО «Петуховская ДШИ» включает в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы - (далее по тексту - стимулирующие надбавки);

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУДО «Петуховская ДШИ» по результатам труда производится Экспертной комиссией, согласовывается с профсоюзным комитетом (представителем трудового коллектива) работников школы, оформляется приказом директора.

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

1.4. Установление стимулирующих выплат директору МБОУДО «Петуховская ДШИ» осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

**2. Условия премирования**

2.1. Условия премирования отдельных работников представлены в таблицах к настоящему Порядку:

- педагогические работники - преподаватели, концертмейстера (таблица №1);
- обслуживающий персонал (таблица № 2).
- учебно-вспомогательный персонал (таблица № 3);
- управленческий персонал-заместитель директора по учебно-воспитательной работе (таблица № 4).

**3. Порядок установления размера выплат**  
**из стимулирующей части фонда оплаты труда**

- 3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУДО «Петуховская ДШИ» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результатов деятельности всех работников (по основному месту работы и совместителей) данного образовательного учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
- 3.2. Периодом действия стимулирующих надбавок считается учебная четверть и следующий за ней период каникул.
- 3.3. Результаты труда отдельно взятого работника оцениваются, не зависимо от результатов труда других работников.
- 3.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения проводится экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (далее по тексту - Комиссия), согласно Порядку участия Комиссии в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДО «Петуховская ДШИ», состав Комиссии утверждается приказом директора, что обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки.
- 3.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУДО «Петуховская ДШИ» учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля (ВШК), результаты самооценки работников, а также результаты полученные в рамках внешнего наблюдения.
- 3.6. Директор школы представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников за прошедший период, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок.
- 3.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда на 1 месяц определяется как 1/12 часть от годовой суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденной штатным расписанием работников образовательного учреждения. Месячная стимулирующая часть фонда оплаты труда делится между группами персонала следующим образом:
- управленческий персонал – не более 10 %;
  - педагогический персонал - не менее 80%;
  - учебно-вспомогательный персонал – не менее 1 %;
  - обслуживающий персонал – не менее 1 %.
- Каждый работник относится к одной из групп персонала по основному месту работы:
- управленческий персонал - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
  - педагогический персонал - преподаватели, концертмейстеры;
  - учебно-вспомогательный персонал – секретарь учебной части;
  - обслуживающий персонал - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик служебных помещений, настройщик пианино и роялей.
- Месячная сумма стимулирующей части фонда оплаты труда по каждой группе делится на сумму баллов набранных работниками соответствующей группы. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла соответствующей группы. После этого денежный вес 1 балла соответствующей группы умножается на сумму баллов каждого работника этой группы и получается сумма месячных стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника. Управленческому персоналу стимулирующая надбавка устанавливается в денежном выражении.
- 3.8. Определённые таким образом выплаты работник получает ежемесячно в течение периода действия стимулирующих надбавок.
- 3.9. При изменении в течение периода, на который установлены стимулирующие надбавки по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно размера стимулирующих выплат, в пределах измененной стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **4.Порядок участия Комиссии в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения**

- 4.1. Комиссия участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, в том числе оценивает результативность работы, определяет сумму баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право проверять информацию, полученную в рамках внутришкольного

- наблюдения, результаты личной самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках внешнего наблюдения в своей работе.
- 4.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются Комиссией образовательного учреждения на заседаниях.
- 4.3. На заседаниях Комиссия образовательного учреждения рассматривает и согласовывает:
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за предыдущий период, в котором руководителем образовательного учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов, для оценки результативности работы по каждому работнику образовательного учреждения;
  - денежный вес одного балла по каждой группе персонала;
  - размеры стимулирующих надбавок каждому работнику, рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности его работы.
- 4.4. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.
- 4.5. В Комиссию включаются представители администрации МБОУДО «Петуховская ДШИ», лидер профсоюзной организации образовательного учреждения (представитель трудового коллектива). Остальные члены Комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива, по одному представителю от преподавателей, обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала.
- 4.6. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 4.7. С момента опубликования итогового протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 4.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 4.9. По истечению 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 4.10. После вступления в силу решения Комиссии об утверждении оценочного листа, издается приказ руководителя образовательного учреждения об установлении размеров стимулирующих надбавок по результатам работы работникам образовательного учреждения на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок.

Таблица № 1

**Критерии оценки деятельности преподавателей, концертмейстеров\***  
**Критерии оценки деятельности преподавателей, концертмейстеров\***

№	наименование критерия	количество о баллов
<b>1. Распространение передового опыта работы, трудовая активность, личное достижение преподавателя</b>		
<b>1.1 Открытый урок</b>		
а	На школьном уровне	3
б	На зональном (межмуниципальном) уровне	4
в	На областном уровне	5
<b>1.2 Мастер класс</b>		
а	На школьном уровне	3
б	На муниципальном, зональном (межмуниципальном) уровне	4
в	На областном уровне	5
<b>1.3 Методическое объединение (МО)</b>		
	Заведование методическим объединением (отделением)	2
<b>1.4 Написание статей, публикаций</b>		
а	для Учреждения (на официальный сайт, информационный стенд и т.д)	1
б	в муниципальные СМИ	2
в	в областные СМИ	3
<b>1.5 Методическая работа преподавателя</b>		
а	письменный анализ(отзыв на урок взаимопосещения, рецензия, аналитическая справка) на открытые уроки, мастер классы, мероприятия, методические рекомендации, учебные программы	1
б	создание учебной рабочей программы	3 (за каждую)
в	разработка, доработка, переработка имеющихся рабочих программ	1 (за каждую)
г	разработка методических сообщений, рекомендаций, разработок, дидактических материалов	1 (за каждую)
<b>1.6 Личное участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства</b>		
а	На муниципальном уровне	3
б	На областном, региональном, всероссийском, международном уровне	5
<b>1.7 Работа преподавателей в жюри различных мероприятий</b>		
а	муниципальный, зональный, областной уровень	1
б	школьный уровень	0,5

<b>1.8 Личное участие преподавателя, концертмейстера в концерте, выставке</b>			
а	преподаватель в роли ведущего, солиста, сценического персонажа	3(за каждое, но не более 3-х)	
б	в составе коллектива преподавателей	1	
в	персональная тематическая выставка преподавателя	3	
г	совместная выставка преподавателей	1	
<b>1.9 Разработка и использование мультимедийных технологий преподавателем</b>			
а	использование КТ, интернет ресурсов, звуковая режиссура мероприятия, формирование общего школьного банка фонограмм(запись и подборка фонограмм), работа с фото-видео аппаратурой, с мультимедиа	1 (за каждый, но не более 3-х)	
<b>1.10 Работа в комиссиях</b>			
а	школьного уровня (представление интересов коллектива, активный общественный контроль, антикоррупционная деятельность с формированием электронной базы протоколов органов самоуправления школы)	2	
б	районного уровня (председатель комиссии, написание рецензий и т.п.)	3	
<b>1.11 Популяризация деятельности и достижений</b>			
а	ведение странички в социальных сетях, создание сайта преподавателя или отделения	2	
б	создание видео ролика, фильма, презентации и т.д	3	
в	предоставление экспресс информации(текст, фото, видео материалы, реклама) для размещения в социальных сетях	1	
<b>2. Достижения учащихся</b>			
<b>2.1 Участие в конкурсах и фестивалях</b>			
а	на уровне ДШИ:	лауреат	1 (за каждого, но не более 3)
		дипломант	0,5(за каждого, но не более 3)
б	на муниципальном уровне:	лауреат	2(за каждого, но не более 3)
		дипломант	1(за каждого, но не более 3)
в	на зональном уровне:	<u>очно</u> : лауреат	5(за каждого, но не более 3)
		дипломант	4(за каждого, но не более 3)
	<u>заочно</u> :	лауреат	2(за каждого, но не более 3)
		дипломант	1(за каждого, но не более 3)
г	на областном, региональном, всероссийском, международном уровне: <u>ОЧНО</u> :	лауреат	10(за каждого, но не более 3)
		дипломант	8(за каждого, но не более 3)
		участие	3(за каждого, но не более 3)
	<u>ЗАОЧНО</u> (профильного уровня):	лауреат	5(за каждого, но не более 5)
		дипломант	3 (за каждого, но не более 5)
	<u>ЗАОЧНО</u> (различного уровня):	лауреат	3(за каждого, но не более 3)
дипломант	2(за каждого, но не более 3)		
<b>2.2 Программа «Одаренные дети»</b>			
а	Привлечение и организация участия детей в программах «Юные дарования», «Областная молодежная премия», «Молодые дарования» и т.п.	5	
б	наличие победителей по программе «Наши надежды»	1 (за каждое)	
<b>2.3 Поступления выпускников в профильные учебные заведения</b>			
а	по специальности, соответствующему профилю обучения в ДШИ	12 (за каждого)	
б	преподаватель-предметник	7 (за каждого)	
<b>3. Внеклассная работа</b>			

<b>3.1 Подготовка и проведение внеклассных тематических мероприятий, выставок</b>		
а	на уровне класса	1 (за каждое)
б	на уровне отделения	3 (за каждое)
в	на уровне школы	4 (за каждое)
г	на муниципальном уровне или выездное мероприятие	5 (за каждое)
д	подготовка и проведения мероприятия по «Пушкинской карте»	10(за каждое)
<b>3.2 Участие обучающихся класса в сводных концертах, выставках, акциях</b>		
а	школьный уровень	1 (за каждый, но не более 3х)
б	муниципальный уровень	2 (за каждый, но не более 3х)
в	на областном уровне	3 (за каждый)
<b>3.3 Помощь в организации мероприятия, конкурса, фестиваля, проведение акции</b>		
а	оформление сцены, зала, составление сценария, изготовление атрибутов, декораций, создание афиши (электронный вариант, рукописный), работа с микрофонами	1 (за каждый)
б	оформление сцены районной	4 (за каждый)
<b>3.4 Выполнение разовых поручений администрации Учреждения, не входящих в должностную инструкцию</b>		
а	Выполнение разовых поручений администрации Учреждения, не входящих в должностную инструкцию	1 (за каждое)

\*Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул

Таблица №2

**Критерии оценки деятельности обслуживающего персонала\***

**РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Своевременный ремонт имущества школы и устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения, качество текущего ремонта здания.	1 балл
	1.2. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	1 балл
	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

**ДВОРНИК**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (обледенение, снежные заносы, паводок, засуха)	1 балл
	1.2. Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
	1.3. Своевременная обрезка кустов и покос травы.	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

**УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное проведение ежедневных уборок.	1 балл
	1.2. Качественное проведение генеральных уборок (один раз в конце четверти)	1 балл
	1.3. Содержание помещений в надлежащем санитарном	1 балл

	состоянии	
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

**НАСТРОЙЩИК ПИАНИНО И РОЯЛЕЙ**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественное, оперативное выполнение работы по ремонту клавишных инструментов.	1 балл
	1.2. Просветительская работа с обучающимися и их родителями по особенностям эксплуатации фортепиано.	1 балл
	1.3. Дополнительное разовое поручение организации	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, преподавателей	1 балл
	2.2. Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса	минус 1 балл

\* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.

Таблица №3

**Критерии оценки деятельности учебно-вспомогательного персонала\***

<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов</b>
СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ	- Качественное ведение архивной документации. Работа с номенклатурой дел. Ведение делопроизводства, обеспечение сохранности документов, своевременная сдача их в архив.	1 балл
	- Ведение воинского учёта, оформление уголка военнообязанных.	1 балл
	- Кадровая работа и содействие оформлению работников на пенсию.	1 балл
	- Дополнительное разовое поручение администрации.	1 балл

\* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.

Таблица №4

**Критерии оценки деятельности управленческой администрации\*, в руб.**

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Оценка в рублях</b>
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ	Организация тематических педсоветов, организация взаимопосещения и анализ уроков, организация открытых уроков и анализ уроков	300
	Инициирование, методическое сопровождение участия в конкурсах профессионального мастерства преподавателей или личное участие, руководство самообразованием преподавателей (проблемный самоанализ)	300
	Самообследование в динамике развития по результатам ВШК	300
	Руководство аттестацией педагогических работников (экспертиза педагогической деятельности)	300
	Составление графиков аттестации и КПК	200
	Руководство инновационной деятельностью (по введению программного обеспечения ФГТ,	300

	использованию ИКТ)	
	Создание благоприятной психологической обстановки	300
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общества	300
	Организация концертно-воспитательной работы через реализацию программы по работе с воспитанниками дошкольных учреждений, организация проектной деятельности обучающихся и преподавателей	300
	Проблемный анализ, контроль выполнения программы развития	300
	Оформление наглядной информации для преподавателей, родителей и обучающихся	300

\* Критерии устанавливаются на одну четверть и следующий за ней период каникул.