

СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления культуры
Администрации г. Нижний Тагил
С.В. Юришина
«30» января 2020

УТВЕРЖДАЮ:
приказом директора
МБУ ДО «ДШИ №1»
от «30» января 2020г.
А.В. Помакова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
Организации МБУ ДО «ДШИ №1»
Н.В. Шумат
«30» января 2020

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1», находящегося в ведении управления культуры Администрации города Нижний Тагил (далее - Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» (далее - учреждение), в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ;
- перечень условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

1.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат

стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных

учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждениями с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждений.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждений.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- профессиональных стандартов;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- настоящего Положения;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

1.6. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается на основании Типового положения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

1.7. Условия оплаты труда, включают должностной оклад (за ставку заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Размеры окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.9. Приведенные в настоящем Положении оклады устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным

должностям, не включенным в ПКГ (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

1.10. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.11. При определении размера оплаты труда работников учреждения дополнительного образования учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений дополнительного образования;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

1.13. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.14. Размер заработной платы в месяц работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.16. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также объема учебной нагрузки.

1.17. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного на финансовый год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание учреждения согласовывается с управлением культуры Администрации города.

1.19. Управление культуры Администрации города устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, но не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу.

1.20. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не

менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования должна соответствовать целевому показателю отраслевой «дорожной карты» и составлять в 2017, 2018 годах - 100% к средней заработной учителей в Свердловской области.

Используемые термины и сокращения:

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

СТАВКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, атак же в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА-выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а так же поощрения за выполненную работу.

РАБОТНИК – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с муниципальным учреждением на основании заключенного трудового договора.

Глава 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов, ставки заработной платы) специалистов, руководителей, служащих определенных ПКГ;
- 2) размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера;
- 5) единовременные выплаты социальной поддержки.

2.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников образования к ПКГ в соответствии с Приложением № 1, с указанием должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждении.

2.4. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу
- 3) повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.5. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.4. данного Положения, устанавливаются на определенный период времени, не образуют новый оклад

и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.6. Руководителем учреждения, работникам, могут устанавливаться выплаты из средств, полученных Учреждением от платных услуг, оказываемых Учреждением на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

Глава 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Размеры окладов педагогических работников за ставку заработной платы, определяется на основе отнесения занимаемых ими должностей к далее ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно Приложению № 1 к Положению, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,20;
- первая квалификационная категория - 0,15;

Оклад педагогических работников учреждений определяется как произведение оклада за ставку заработной платы работника за месяц на фактический объем нагрузки в месяц.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается к ставке заработной платы с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Приложении №5.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.6. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Примерного положения.

Глава 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению № 1 к Положению.

4.2. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

4.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

4.4. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Положении №5.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.6. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

5.1. Размеры окладов рабочих учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Положении об оплате труда работников учреждения.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.4. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения по профессии рабочих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Положения.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципального учреждения, с учетом средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, рассчитанной в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя (Приложение № 2).

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителей учреждений утверждается приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

6.2. В целях поощрения руководителей учреждений управления культуры Администрации города Нижний Тагил осуществляет ежемесячное премирование в зависимости от исполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы самого руководителя.

Премирование руководителя учреждения осуществляется за счет субсидий из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и показатели эффективности работы руководителей Учреждений, размеры премирования, порядок и условия выплат устанавливаются приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

6.3. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя в зависимости от объективных критериев оценки качеств работника, установленных учреждением (Приложение №6).

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» рассчитывается за календарный год.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Управление культуры Администрации города Нижний Тагил исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

6.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 7 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 8.3 Главы 8 настоящего Положения.

6.7. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Главой 8 настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- за расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата до МРОТ (ст. 133 ТК РФ);
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам - 4% от должностного оклада. Порядок проведения специальной оценки условий труда определяется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Доплата до МРОТ: минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительно доплаты за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливаются по следующим критериям:

- за проверку письменных работ - до 0,1 от оклада по дисциплинам, предусматривающим выполнение письменных работ учащимися;
- за заведование отделами, не являющимися структурными подразделениями учреждения (фортепианный отдел, народный отдел, теоретический отдел и так далее) - до 0,3 от оклада по основной должности;
- за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения - до 0,1 от оклада по основной должности;
- за аранжировку произведений - до 0,15 от оклада по основной должности;
- за руководство творческим коллективом - до 0,15 от оклада по основной должности;
- за выполнение обязанностей председателя методической секции преподавателей учреждений дополнительного образования в области искусств по различным направлениям музыкального, художественного и хореографического творчества в городе Нижний Тагил - до 0,2 от оклада по основной должности.

В иных случаях размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Всем работникам учреждений устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями - в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» - в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплата за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной выплаты из вышеприведенных принимает руководитель учреждения. При этом наименование выплаты, размер и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Премирование заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю, осуществляется непосредственно руководителем. Руководители структурных подразделений учреждения и иные работники, подчиненные заместителям руководителя, премируются по представлению заместителей руководителя учреждения. Остальные работники, занятые в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

8.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, в соответствии с показателями эффективности труда, установленными в Приложении №7.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию, работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, полугодие, год.

8.3. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам единовременно в размере одного оклада:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации;
- при награждении знаками отличия Российской Федерации;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Выплата за качество выполняемых работ ежемесячно устанавливается работникам учреждений при наличии критериев. Рекомендуемый размер выплат составляет:

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание в соответствии с Приложением № 3 «Заслуженный»;
- до 20 процентов от оклада (должностного оклада) – за почетное звание в соответствии с Приложением № 3 «Народный».

При наличии финансового обеспечения, выплата за качество выполняемых работ может производиться работникам единовременно до 1000 рублей при награждении:

- Почетной грамотой Законодательного собрания Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Правительства Свердловской области, Министерства культуры Свердловской области, Управляющего Горнозаводским управленческим округом;
- Почетной грамотой Главы города Нижний Тагил, Нижнетагильской городской Думы, управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

Руководителям учреждений выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику учреждения пропорционально уменьшаются.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по решению руководителя учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.5. Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;
- разработка учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными, федеральными методическими службами;
- проведение мастер-классов в мероприятиях муниципального, регионального, федерального значений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

8.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат, расчет которых производится исходя из средней заработной платы работника.

Глава 9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Работникам может быть оказана материальная помощь (Приложение № 4). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации, но не менее чем оклад по ПКГ.

9.4. По итогам финансового года неиспользованные средства, предусмотренные на премирование руководителя учреждения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам непосредственно участвующим в предоставлении муниципальных услуг.

**Размеры
окладов (ставок заработной платы) работников
по профессиональным квалификационным группам в учреждении дополнительного
образования**

Квалифика- ционный уровень	Наименование должности (заполняется учреждением)	Размер оклада (ставки), руб.
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	Концертмейстер	11 880,00
2	Преподаватель	11 880,00
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н)		
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры искусства и кинематографии второго уровня"		
1	Настройщик пианино и роялей	9969,00
Общепрофессиональные должности служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	Делопроизводитель	4620,00
2	Секретарь	4620,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	Специалист по кадрам	10127,00
2	Специалист по охране труда	10127,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1	Начальник отдела эксплуатации здания	14037,00
Общепрофессиональные профессии рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

1	уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож	4620,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
1	Плотник	6219,00
	Профессионально-квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
1	Библиотекарь	10946,00

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы
работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального учреждения дополнительного образования, находящегося в ведении Управления культуры Администрации города (далее - учреждение) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя учреждения и его заместителей.

В случае установления (изменения) оклада расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления (изменения) должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

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

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

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.

**Перечень
почетных званий, утвержденных указом президента
Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099**

1. Народный артист Российской Федерации.
2. Народный архитектор Российской Федерации.
3. Народный художник Российской Федерации.
4. Народный учитель Российской Федерации.
5. Заслуженный артист Российской Федерации.
6. Заслуженный архитектор Российской Федерации.
7. Заслуженный деятель искусств Российской Федерации.
8. Заслуженный работник культуры Российской Федерации.
9. Заслуженный учитель Российской Федерации.
10. Заслуженный художник Российской Федерации.

Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам учреждения, может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка у работника;
- 2) бракосочетания работника;
- 3) работнику, в связи со смертью близких родственников;
- 4) семье умершего работника (по заявлению близких родственников);
- 5) прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств работнику;
- 6) приобретения путевки в санаторий для лечения тяжелых заболеваний работника;
- 7) затрудненного материального положения многодетным и одиноким родителям;
- 8) ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия;
- 9) ущерба, произведенного работнику в результате противоправных действий сторонних лиц.

2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника учреждения на имя руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

3. Максимальная сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику, не может превышать одного оклада, но в любом случае не более 10000 рублей.

4. Оказание материальной помощи работникам учреждений производится в случае сложившейся экономии по фонду оплаты труда в текущем финансовом году.

5. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

6. Материальная помощь выплачивается работнику без учета районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента к окладу работника

1. Для преподавателей и концертмейстеров:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
ежегодная подготовка поступающих в ВУЗы и СПУЗы	0,01 – 3,0
наличие сертифицированных методических разработок, учебных пособий, авторских программ, проведение резонансных мастер-классов	0,01 – 3,0
инновационная и экспериментальная деятельность, имеющая положительный отклик у населения, методистов и коллег	0,01 – 3,0
участие в международных, российских и областных научных конференциях в качестве докладчика, автора публикаций	0,01 – 3,0
организация и осуществление творческих проектов на уровне области или города	0,01 – 3,0
повышение квалификации (обучение в аспирантуре, на курсах повышения квалификации)	0,01 – 3,0
создание информационных материалов для школы (стенды, альбомы)	0,01 – 3,0
сохранение контингента учащихся в классе (отсутствие отсева, исключая случаи смены жительства и болезни, подтвержденной справкой врача)	0,01 – 3,0
успешная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,01 – 3,0
уровень профессиональной подготовки	0,01 – 3,0

Примечание: приостановление выплат по персональному повышающему коэффициенту в случае обоснованных обращений родителей к администрации школы или в органы местного самоуправления по поводу конфликтных ситуаций в классе

2. Для работников занимающих должности служащих:
Начальник отдела эксплуатации здания:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
- обеспечение безаварийной работы учреждения	0,01 -3,0
эффективное проведение мероприятий по энерго и теплосбережению	0,01 -3,0
оперативность и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0,01 -3,0
эффективное обеспечение работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации	0,01 -3,0
качественная и бесперебойная работа с поставщиками, подрядчиками, своевременное заключение договоров	0,01 -3,0
предоставление достоверной информации при составлении котировочных заявок, качественное проведение конкурсов, котировок, торгов	0,01-3,0

Специалист по кадрам:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
применение новых компьютерных технологий	0,01 – 3,0
своевременная и качественная подготовка документов по кадрам, сдача установленных отчетов	0,01 – 3,0
своевременная и качественная печать документов	0,01 – 3,0

Специалист по охране труда:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
применение новых компьютерных технологий	0,01 – 3,0
разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	0,01 – 3,0

Секретарь:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
применение новых компьютерных технологий	0,01 – 3,0
своевременная и качественная печать документов	0,01 – 3,0

Делопроизводитель:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
применение новых компьютерных технологий	0,01 – 3,0
качественная систематизация документооборота	0,01 – 3,0
своевременная и качественная печать документов	0,01 – 3,0

Библиотекарь:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
Библиотечное обслуживание пользователей	0,01 – 3,0
формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда	0,01 – 3,0

Для профессий рабочих за:

Уборщик служебных помещений:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
постоянное содержание учреждения в соответствии с санитарными нормами, проведение генеральных уборок	0,01 – 3,0

Дворник:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
качественная уборка территории вокруг школы, поддержание постоянного порядка	0,01 – 3,0
выполнение мероприятий к Дню окружающей среды: озеленение, оформление клумб, покраска поребриков	0,01 – 3,0

Плотник:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
эффективное обеспечение исправного состояния столярного оснащения: запорных устройств, остекления окон, мебели	0,01 – 3,0

Сторож:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
качественная охрана в дневное и ночное время, недопущение проникновения посторонних в здание школы	0,01 – 3,0

Гардеробщик:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
эффективность соблюдения пропускного режима	0,01 – 3,0
качественная охрана в дневное время, недопущение проникновения посторонних в здание школы	0,01 – 3,0
вежливое и благожелательное обслуживание в гардеробе, обеспечение сохранности сданных вещей	0,01 – 3,0

Настройщик пианино и роялей:

Критерии	Размер повышающего коэффициента
эффективное поддерживание в исправном состоянии парка пианино и роялей, систематическая настройка, обеспечение бесперебойной работы инструментов.	0,01 – 3,0

**Критерии оценки качества заместителей руководителя для
установления должностного оклада**

1. Должностной оклад заместителя директора по учебной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 25%-30%:
 - высшее профессиональное образование, первая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 5 лет.
 - или среднее профессиональное образование, первая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 10 лет.
 - или среднее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 5 лет.
2. Должностной оклад заместителя директора по учебной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 20%-25%:
 - высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», первой или высшей квалификационной категории и стажа работы, в данной должности до 5 лет или высшего профессионального образования и дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж в данной должности до 5 лет.
 - или среднее профессиональное образование, первая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 15 лет.
 - или среднее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 10 лет.
3. Должностной оклад заместителя директора по учебной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 10%-20%:
 - высшее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности от 5 до 10 лет.
 - высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», высшая квалификационная категория и стажа работы в данной должности от 5 до 10 лет
 - высшее профессиональное образование и дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности до 10 лет.
 - или среднее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности свыше 10 лет.
4. Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 25%-30%:
 - высшее профессиональное образование, аттестация на соответствие занимаемой должности и без стажа работы по профилю.
 - или среднее профессиональное образование стаж работы в данной должности до 5 лет.
5. Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 20%-25%:
 - высшее профессиональное образование, первая квалификационная категория стаж в данной должности или в должности менеджера и на руководящих должностях свыше 5 лет.
 - высшее профессиональное образование, стаж работы в данной должности от 5 до 10 лет.

- среднее профессиональное образование, первая квалификационная категория и стаж работы в данной должности свыше 5 лет.
- среднее профессиональное образование стаж работы в данной должности свыше 10 лет.

6. Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается ниже должностного оклада директора на 10%-20%:

- высшее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности свыше 10 лет.
- или среднее профессиональное образование, высшая квалификационная категория и стаж работы в данной должности свыше 15 лет.

Приложение №7
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «ДШИ №1»

**Показатели эффективности труда для установления
премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)**

1. Поощрение преподавателей и концертмейстеров :

Критерии от базового оклада	Размер стимулирующих выплат
ежегодная подготовка поступающих в ВУЗы и СПУЗы	0,01 – 3,0
Поощрение Президента Российской Федерации, правительством Российской Федерации	1,0
Присвоение почетных званий Российской Федерации	1,0
Награждения знаками отличия Российской Федерации	1,0
Награждение орденами и медалями Российской Федерации	1,0
Награждение почетной грамотой Министерства культуры РФ	1,0
Ученая степень кандидата наук, или почетное звание «Заслуженный»	0,1
Почетное звание «Народный»	0,2
Почетная грамота законодательного собрания Свердловской области	0,01 – 1,0
Почетная грамота Правительства Свердловской области	0,01 – 1,0
Почетная грамота Министерства культуры Свердловской области	0,01 – 1,0
Почетная грамота Управляющего Горнозаводским управленческим округом	0,01 – 1,0
Почетная грамота Главы города Нижний Тагил	0,01 – 1,0
Почетная грамота Нижнетагильской городской думы	0,01 – 1,0
Почетная грамота Управления культуры администрации города Нижний Тагил	0,01 – 1,0

2. Подготовка победителей, призеров конкурсов, фестивалей и других творческих мероприятий преподавателей и концертмейстеров:

Критерии от базового оклада	Размер стимулирующих выплат
Школьный уровень	0,02 – 0,05
Муниципальный уровень	0,04 - 1,0
Территориальный уровень	0,05 – 1,5
Областной уровень	0,05 – 2,0
Региональный Всероссийский	0,05 – 2,5
Международный	0,05 – 3,0

3. Участие в Научных конференциях

Критерии от базового оклада	Размер стимулирующих выплат
Международных, Российских, Областных в качестве докладчика, автор публикаций	0,1 – 3,0
Организация и осуществление творческих проектов на уровне области или города	0,1 – 3,0

