

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО  
«ДШИ №18»

\_\_\_\_\_  
Л.И. Ефременко  
«17» июня 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Детская школа искусств №18»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДШИ №18» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 26.12.2022 № 866 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 13.05.2011 № 663 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, муниципальных образовательных организаций культуры Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений» (в редакции постановлений администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 30.10.2012 № 1750, от 27.12.2013 № 2124, от 30.12.2013 № 2145, от 03.12.2015 № 2210, от 13.12.2016 № 2316, от 23.12.2016 № 2417, от 14.04.2017 № 598, от 19.01.2018 № 79, от 28.04.2018 № 711, от 29.05.2018 № 876, от 23.04.2019 № 671, от 18.11.2019 № 2145, от 31.12.2019 № 2543, от 24.01.2022 №77, от 18.08.2022 №1502, от 30.12.2022 № 2545, от 20.12.2023 № 2473, от 17.06.2024 № 1048) и применяется для исчисления заработной платы работников МАУ ДО «ДШИ №18» (далее – Учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику Учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Размер оплаты труда работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области - Кузбассе.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая 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 объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются

Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

## 2. Порядок установления размера окладов (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = \underbrace{(Op)}_{\text{оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + \underbrace{((Op) \times (K2 + K3)) + ((Op) \times (K4))}_{\text{повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + KB + CB,$$

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Op = (O \times K1) \times Kc;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

O - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), рублей;

Op – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Kc – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Kc = 1,25

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, рублей;

CB - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера должностного оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 1);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2);

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приложение № 3);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры (приложение № 4);

показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей (приложение № 5).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные доплаты профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих**

3.1. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности

устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1;

лицам, работающим в Учреждении и имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1;

лицам, работающим в Учреждении и имеющим почетное звание «Народный», - 0,2;

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0.

3.5. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 8 настоящего Положения.

#### **4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные доплаты педагогическим работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №18»**

4.1. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,1;

педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1;

педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный» - 0,2.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,1.

4.3.2. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

4.3.3. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук, - 0,2.

4.3.4. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетное звание

«Народный», – 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию».

4.4. С учетом условий труда группе должностей педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.5. Группе должностей педагогических работников выплачиваются стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 8 настоящего Положения.

4.6. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки,

продолжительность рабочего времени

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.6.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

преподавателям 3-5-х классов музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения;

преподавателям 5-7-х классов с 7-летним сроком обучения;

преподавателям 1-4-х классов художественного образования с 4-летним сроком обучения;

24 часа в неделю:

преподавателям 1-2-х классов вокального, хореографического образования с 5-летним сроком обучения,

преподавателям 1-4-х классов музыкального образования с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение

преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.6.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.6.2.1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей.

4.6.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, заведованием отделением.

4.6.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю – концертмейстерам;

36 часов в неделю – для учреждений дополнительного образования.

4.6.4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей Учреждения в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном Учреждении руководителем образовательного Учреждения, определяется управлением культуры администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа (далее – управление культуры), а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной Организацией. Преподавательская работа в той

же образовательной Организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной Организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения управления культуры.

Учебная нагрузка работникам Организации, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом Организации при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.6.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в пунктах 4.7.1 и 4.7.3 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методисту Организации.

4.6.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.6.1; 4.6.3; 4.6.5 настоящего Положения, в том числе руководителя образовательной Организации, заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.7. Порядок исчисления заработной платы преподавателей

4.7.1. Заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 4 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Например, преподаватель класса фортепиано ведет преподавательскую работу в 5-7-х классах в объеме 23 часов в неделю.

Заработная плата указанного преподавателя рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 23 часа (недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

4.7.2. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.7.3. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента обучающихся и др.) возможно изменение тарификации со второго полугодия учебного года.

4.7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей

4.8.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательной Организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за

установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	Преподаватели, руководители физического воспитания, методисты, концертмейстеры, педагоги-организаторы, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; методисты
Общежития учреждений, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения	Воспитатели, педагоги-организаторы, преподаватели

Изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников (должностных окладов), осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, производится в случаях:

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со



дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### **5. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих**

5.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 4) подразделяются на группы первого и второго уровней».

5.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (приложение № 4).

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Организации и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается Организацией строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.4. С учетом условий оплаты труда рабочим Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7 настоящего Положения.

### **6. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей.**

6.1. Размеры должностных окладов руководителя Организации, его заместителей регламентируются Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденным постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 21.03.2011 № 368.

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителя Организации, его заместителей необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Организации, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается главным распорядителем (управлением культуры) из средств бюджета городского округа в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливается приказом управления культуры.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Организации зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемой им Организации.

Размер должностного оклада руководителя Организации устанавливается на год и определяется соотношением:

$$\text{ДО рук.} = \text{ЗП ср. осн. перс.} \times n,$$

где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя Организации;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n – коэффициент кратности.

К основному персоналу Организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана

Организация.

Перечни должностей и профессий работников Организации, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Организации.

6.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Организации.

6.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

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

6.2.5. Работники основного персонала Организации, 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 основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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);

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);

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

б) 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.

6.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 6.2.5 настоящего раздела).

Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой Организации.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю Организации устанавливаются управлением культуры.

6.3. Источниками осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности».

6.4. Руководителю Организации, заместителям руководителя Организации выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 7 – 8 настоящего Положения.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением, в том числе работникам, имеющим квалификационные категории «преподаватель» и «методист», за выполнение работ, связанных с методической или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности работников;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников Организации.

7.5. Рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видеодисплейными терминалами, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, конкретный размер которой определяется по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

7.6. Районный коэффициент к заработной плате работников Организации, применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

7.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные, и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, специальные выплаты молодым специалистам;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников.

Премиальные выплаты работников Организации осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Организации.

Неиспользованные средства централизованного фонда Организации, а также экономия фонда оплаты труда Организации направляются Организацией на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

выплачиваются работникам за:

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

8.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

8.2.1. Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя Организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников Организации и положения о стимулирующих выплатах.

8.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам Организации производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

Работники по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 3 до 8 лет	10
От 8 до 13 лет	15
От 13 до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
От 23 лет и выше	30

8.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных

надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

время работы в муниципальных органах управления культурой;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства и кино, образовательных организаций культуры и искусств в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства и кино, образовательными организациями культуры и искусств.

К государственным и муниципальным учреждениям культуры, искусства и кино для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений культуры, искусства и кино.»

### 8.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем муниципального учреждения культуры, образовательной организации культуры;

основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации».

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Организации, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально, отработанном времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

8.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителем. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

8.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников Организации размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителя Организации;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

8.3.5. Специальная выплата педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 10.1 Закона Кемеровской области от 14.02.2005 N 26-ОЗ "О культуре".

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

При стаже работы	Руб.
до 1 года	850
от 1 до 2 лет	640
от 2 до 3 лет	420
до 3 лет и при наличии диплома с отличием	1060

Назначение и выплаты молодым специалистам производятся по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательной организации.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления за фактически отработанное время в календарном месяце.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

8.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников Организации.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

8.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к персональным

юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Под персональными юбилейными датами работников в настоящем Положении понимаются юбилейные даты работников 50 и далее каждые 5 лет.

Под знаменательными датами в настоящем Положении понимаются юбилейные даты учреждений и коллективов 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет.

Под праздничными датами в настоящем Положении понимаются следующие праздничные даты:

Новый год;

День защитника Отечества;

Международный женский день;

День работника культуры;

День славянской письменности и культуры;

День учителя;

Размеры и основания указанных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих Организации в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа, а также доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Организацией на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области – Кузбассе.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области - Кузбасса.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Организации вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.



9.7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих Организации и профессиям рабочих Организаций, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

9.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №18»

**Рекомендуемые размеры должностных окладов с учетом  
повышающих коэффициентов**

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых  
должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	Первый квалификационный уровень	4860		
1.	<b>Специалист по охране труда</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1.1511	6628
2.	<b>Специалист</b> (специалист по кадрам) среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 5 лет		1,1511  1,2669  1,3954	6628  7295  8035
	Профессиональная			

	квалификационная группа четвертого уровня			
	Первый квалификационный уровень	7523		
1.	<b>Начальник отдела</b> при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		1,4149	10644
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		1,5332	11534
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей;		1,6618	12502
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		1,7916	13478

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №18»

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных организаций культуры Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры</b>				
<b>Второй квалификационный уровень</b>		6828		
1.	<b>Концертмейстер</b> среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы		1,1567	7898
2.	<b>Концертмейстер</b> высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет		1,2702	8673
3.	<b>Концертмейстер</b> высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет		1,3924	9507

1	2	3	4	5
4.	<b>Концертмейстер</b> высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет		1,5269	10426
5.	<b>Концертмейстер</b> высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет		1,6715	11413
6.	<b>Концертмейстер</b> высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет		1,8086	12349
7.	<b>Концертмейстер</b> (I квалификационная категория)		1,9586	13373
8.	<b>Концертмейстер</b> (высшая квалификационная категория)		2,1076	14391
<b>Третий квалификационный уровень</b>		6828		
1.	<b>Методист</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,2702	8673
2.	<b>Методист</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет		1,3924	9507
3.	<b>Методист</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет		1,5269	10426
4.	<b>Методист</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет		1,6715	11413
5.	<b>Методист</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов		1,8086	12349

1	2	3	4	5
6.	<b>Методист</b> I квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов		1,9586	13373
7.	<b>Методист</b> высшая квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов		2,1076	14391
<b>Четвертый квалификационный уровень</b>		6828		
1.	<b>Преподаватель</b> среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы		1,1567	7898
2.	<b>Преподаватель</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		1,2702	8673
3.	<b>Преподаватель</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		1,3924	9507
4.	<b>Преподаватель</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет		1,5269	10426

1	2	3	4	5
5.	<b>Преподаватель</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)		1,6715	11413
6.	<b>Преподаватель</b> высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)		1,8086	12349
7.	<b>Преподаватель</b> I квалификационная категория		1,9586	13373
8.	<b>Преподаватель</b> высшая квалификационная категория		2,1076	14391

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №18»

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры**

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>	4500		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>1 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0769	4846
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>2 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,086	4887
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>3 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1431	5144
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>	5186		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>4 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0415	5401
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>5 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-		1,1535	5982



1	2	3	4
квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>6 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2792	6634
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>7 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4078	7301
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>8 разряда</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5511	8044

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №18»

**Показатели и порядок  
отнесения к группам по оплате труда руководителей**

**I. Показатели и порядок отнесения Организации  
к группам по оплате труда**

1. Объем деятельности Организации оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных	За каждого обучающегося	0,3 0,5
2.	Наличие подготовительных групп	За каждого обучающегося	0,3
3.	Количество работников образовательной организации	За каждого работника  Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
4.	Количество образовательных программ согласно лицензии  Количество специальностей согласно лицензии	За каждую образовательную программу 5 баллов, но не более 30 баллов суммарно За каждую специальность	5  1
5.	Количество обучающихся, поступивших в профильные средние и высшие учебные заведения (за последний год)	За каждого обучающегося	1
6.	Результативное участие в конкурсах областного, регионального, всероссийского, международного	За солиста За коллектив	1 1

	уровня		
7.	Участие обучающихся в концертно-просветительской, выставочной деятельности	За каждый концерт или выставку городского или областного уровня	1
8.	Количество зданий, теплоузлов, инженерных сетей	За каждое	10
9.	Наличие оборудованных и используемых компьютерных классов, наличие сайта	За каждый класс При наличии	до 10 до 10
10.	Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов (звукозаписывающая студия, театральная студия), мастерских (швейная, по ремонту музыкальных инструментов и т.п.)	За каждый вид	до 10
11.	Наличие специально оборудованного концертного, выставочного зала	За каждую единицу до 15, но не более 20 суммарно	до 20
12.	Наличие библиотеки	При наличии	15
13.	Наличие методического кабинета	При наличии	20
14.	Наличие видео(медиа)теки	При наличии	10
15.	Работа учреждения в режиме 2-сменности	При наличии	до 20

2. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Образовательные организации дополнительного образования в области искусств	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

#### Порядок отнесения муниципальных образовательных организаций культуры к группам по оплате труда

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год приказом управления культуры в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций дополнительного образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе 1, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением культуры за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением культуры.

Управление культуры может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям».

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования детей «Детская  
школа искусств №18»

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду  
экономической деятельности**

Деятельность в области образования

Преподаватель

Методист

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №18»

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении централизованного фонда**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя организации в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителю организации из средств централизованного фонда, сформированного управлением культуры, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Управление культуры устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждой организации (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (далее - ФОТ ц) на причитающиеся руководителю организации выплаты, установленные настоящим Положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности образовательной организации культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к персональным юбилейным, знаменательным и праздничным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании организации отдельной строкой.

#### **2. Порядок установления выплат из централизованного фонда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности образовательной организации культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются управлением культуры по итогам месяца после рассмотрения итогов премирования в целом по организации.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности организации, приведенных в разделе 3 настоящего Положения, устанавливаются выплаты руководителю организации в размере должностного оклада при наличии средств централизованного фонда.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к персональным юбилейным знаменательным и праздничным датам и материальной помощи руководителю организации за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией управления культуры Ленинск-Кузнецкого городского округа по оценке выполнения целевых показателей деятельности и назначению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений (далее – комиссия), решение которой оформляется соответствующим протоколом.

На основании решения комиссии издается приказ управления культуры администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, являющийся основанием для выплат.

### **3. Показатели, характеризующие результаты деятельности Организации**

Показатели, характеризующие результаты деятельности образовательных организаций культуры Ленинск-Кузнецкого городского округа, утверждаются ежегодно по каждой организации приказом управления культуры.

Дополнительные условия деятельности организации:

обеспечение работы организации в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение плана платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ».

Председатель профсоюзного комитета  
МАУ ДО «ДШИ №18»

Ю.Б. Ольховик