

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «КДМШ»

Н.С. Попова



" 31 " сентября 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления культуры  
Коркинского муниципального  
района



О.В. Выборнова

" 31 " сентября 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО «КДМШ»



И.Н.Шаулина

" 31 " сентября 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КОРКИНСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Коркинская детская музыкальная школа», подведомственного Управлению культуры Коркинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии со гл.21 Трудового кодекса РФ, Постановлением администрации Коркинского муниципального района №477 от 15.10.2019 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Коркинского муниципального района».

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Коркинская детская музыкальная школа» (далее – работников МБУДО «КДМШ») за счет средств бюджета Коркинского муниципального района и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, установления размеров должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников МБУДО «КДМШ» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения;

9) тарифно-квалификационных характеристик на общеотраслевые профессии рабочих.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения, установленная настоящим Положением включает в себя:

- размеры должностных окладов работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ);
- минимальный оклад устанавливается в размере 3943 рублей.
- порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя МБУДО «КДМШ».

2.1.3. Оплата труда работников МБУДО «КДМШ» включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБУДО «КДМШ».

2.1.4. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленный приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.1.5. При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.1.6. Работникам МБУДО «КДМШ» - вспомогательному персоналу предусматривается персональный повышающий коэффициент на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя учреждения в

отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.1.7. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится педагогическим работникам.

2.1.8. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими систему оплаты труда работников МБУДО «КДМШ» (Приложение 1 к Настоящему Положению).

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ или Челябинской области и настоящим Положением.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	12% от установленного оклада (или в зависимости от количества часов занятых на работах с вредными условиями труда)
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15 % на фактический месячный заработок, включая все доплаты и надбавки
Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	Размер доплаты составляет:  - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;  - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.	35% оклада за каждый час работы в ночное время работника.  Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.
Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы

Доплата за совмещение (профессий) должностей	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы: - 50% от оклада для административных и педагогических работников; - в размере МРОТ для прочего персонала.
Доплата за сверхурочную работу	Первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы-двойного размера. По желанию работника вместо повышенной оплаты можно предоставлять дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.
Надбавка за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья	20% для прочего персонала к окладу; для педагогических работников к стоимости 1 часа пед.нагрузки.

3.5.Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанное в третьем абзаце пункта 3.1. настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

#### **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работнику в процентном отношении к должностному окладу работника.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие конкурсах, проектах, мероприятиях) детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, ремонт), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, смотрах, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися),

- за наличие квалификационной категории (при присвоении квалификационной категории со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.3. К выплатам, характеризующим индивидуальные характеристики работников Учреждения, относятся:

- выплаты за квалификационную категорию. Уровень педагогической и концертмейстерской категории педагогическим работникам устанавливается пропорционально отработанному времени педагогической нагрузки;

- наличие наград;

- надбавка молодым специалистам.

**Таблица №1**

**Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников**

**МБУДО «КДМШ»**

<b>№</b>	<b>Перечень выплат</b>	<b>Размер, % (от оклада)</b>
1	Наличие категории	Первая: 20% Высшая: 30%
2	Наличие наград	Почетного звания (Заслуженный работник культуры) – 100 %,

		Грамоты Министерства культуры РФ – 100 % Грамоты Министерства культуры Челябинской обл. – 50 % <b>Выплаты производится одновременно</b>
3	Выплаты молодым специалистам, работающим в школе после окончания ССУЗа, ВУЗа) от одного до трёх лет	30 %.

**Таблица №2**

**Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работникам**

п/п	Критерии	%
1.	Выплата за заведование воспитательной работы школы	<b>50</b>
2.	Выплата за информационное оснащение сайта и групп в социальных сетях (обновление и актуальность информации)	<b>20</b>
3.	Выплата за заведование отделением (фортепианным, народным, хоровым, струнным) школы	<b>30</b>
4.	Выплата за заведование секцией «Общее фортепиано»	<b>20</b>
5.	Выплата за работу в АИС «Сетевой город. Образование»	<b>30</b>
6.	Выплаты за работу с контрольно-кассовым аппаратом, производятся из дохода по платным услугам и иной приносящий доход деятельности	<b>30</b>
7.	Ремонтные работы, связанные с подготовкой школы к новому учебному году	<b>до 30</b>
8.	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	<b>30</b>
9.	Работа с детьми ОВЗ	<b>30</b>

4.4. Премияльные выплаты педагогическим работникам МБУДО «КДМШ» устанавливаются на основании самоанализа деятельности за месяц, мониторинга результативности и качества деятельности преподавателя.

Размер премиальных выплат рассчитывается по бальной системе.

Для определения суммы премиальных выплат за месяц набранные преподавателем баллы суммируются.

**Таблица №3**

**Стимулирующие (Премияльные выплаты) педагогическим работникам МБУДО «КДМШ»**

	Критерии	Баллы
<b>1.</b>	<b>Премияльные выплаты преподавателям за призовые места и участие в конкурсах, фестивалях и выставках</b>	
<b>1.1.</b>	<b>Призовые места, занятые учащимися и преподавателями (личное участие) в</b>	



<b>конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д.:</b>		
1.1.1.	<b>Международного уровня</b>	
	- солист	<b>100</b>
	- ансамбль, - коллектив	<b>110 120</b>
1.1.2.	<b>Всероссийского и регионального уровня</b>	
	- солист	<b>80</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>90 100</b>
1.1.3.	<b>Областного уровня</b>	
	- солист	<b>60</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>70 80</b>
1.1.4.	<b>Зонального уровня</b>	
	- солист	<b>50</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>60 70</b>
1.1.5.	<b>Районного уровня</b>	
	- солист	<b>25</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>30 35</b>
1.1.6.	<b>Школьного уровня</b>	
	- солист	<b>10</b>
	-ансамбль -коллектив	<b>15 20</b>
<b>1.2. Специальные дипломы, полученные учащимися и преподавателями (личное участие) на конкурсах, олимпиадах, фестивалях</b>		
1.2.1.	<b>Международного уровня</b>	
	- солист	<b>80</b>
	- ансамбль, - коллектив	<b>90 100</b>
1.2.2.	<b>Всероссийского и регионального уровня</b>	
	- солист	<b>60</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>70 80</b>
1.2.3.	<b>Областного уровня</b>	
	- солист	<b>40</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>50 60</b>
1.2.4.	<b>Зонального уровня</b>	
	- солист	<b>40</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>50 60</b>
1.2.5.	<b>Районного уровня</b>	
	- солист	<b>15</b>
	- ансамбль - коллектив	<b>20 25</b>
1.2.6.	<b>Школьного уровня</b>	
	- солист -ансамбль	<b>10 15</b>

	–коллектив	20
<b>1.3. Участие учащихся, преподавателей и концертмейстера (личное участие) в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, концертах и т.д.:</b>		
1.3.1.	<b>Международного уровня</b>	
	- солист	50
	- ансамбль,	60
	- коллектив	70
1.3.2.	<b>Всероссийского и регионального уровня</b>	
	- солист	40
	- ансамбль	50
	- коллектив	60
1.3.3.	<b>Областного уровня</b>	
	- солист	35
	- ансамбль	45
	- коллектив	50
1.3.4.	<b>Зонального уровня</b>	
	- солист	35
	- ансамбль	45
	- коллектив	50
1.3.5.	<b>Районного уровня</b>	
	- солист	10
	- ансамбль	15
	- коллектив	20
1.3.6.	<b>Школьного уровня</b>	
	- солист	5
	-ансамбль	10
	–коллектив	15
<b>1.4.Участие учащихся и преподавателей (личное участие) в дистанционных в конкурсах, олимпиадах и т.д.:</b>		
	- солист	5
	-ансамбль	10
	–коллектив	15
<b>2. За интенсивность работы преподавателям</b>		
2.1.	<b>Публикации</b>	
	– на сайте школы, в социальных сетях (заметка/статья)	5
	– в СМИ, интернет ресурсах (статья, сборник, методическая разработка)	35
	– в научных журналах, сборниках (статья, сборник, методическая разработка)	50
2.2.	<b>Подготовка методических материалов (с рецензией) к семинарам, педсоветам, НПК, проведение открытых уроков на уровне, мастер-классов:</b>	
	– школы	20
	– района	50
	– области	100
2.3.	<b>Разработка образовательной программы (с рецензией)</b>	20
<b>3. Осуществление экспертной деятельности</b>		20
<b>4. Участие в мероприятии в рамках профориентационной работы и концертно – просветительской деятельности: один музыкальный номер</b>		
	– концерт (филармония) в детских садах, в школах и других организациях и учреждениях	10

	– участия в родительских собраниях в не школы.	<b>20</b>
	– дней открытых дверей	<b>10</b>
<b>5.Концертная деятельность в школе</b>		
	составление сценария мероприятия	<b>20</b>
	проведение мероприятия	<b>15</b>
	помощь в организации мероприятия (обслуживание мероприятия)	<b>10</b>
<b>5.1</b>	<b>Участие учеников в школьных концертах: один музыкальный номер</b>	
	солист	<b>5</b>
	малый состав ансамбля (2-5 человека)	<b>7</b>
	ансамбль, коллектив (от 6 человек)	<b>10</b>
<b>6. Организация школьной поездки на спектакль, концерт</b>		<b>20</b>
	Сопровождение детей в поездке	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>За учащихся школы, поступивших в СУЗ и ВУЗ-единовременно</b>	<b>50</b>
<b>8.</b>	<b>Премиальные выплаты преподавателям за назначение стипендии Главы Коркинского муниципального района, назначенную учащемуся (один стипендиат) единовременно</b>	<b>50</b>

Исходя из имеющихся ежемесячных средств премиальной части фонда оплаты труда определяется цена одного балла и сумма премии определяется для каждого преподавателя индивидуально.

4.5. Стимулирующие надбавки и Премиальные выплаты устанавливаются ежемесячно.

4.6. В приказе о выплате стимулирующего характера и премии должно содержаться краткое наименование основания выплаты со ссылкой на цифровое обозначение пункта Положения.

4.7. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда МБУДО «КДМШ»

4.8. Выплаты, включающие в себя стимулирующие надбавки и премии, могут быть выплачены одновременно.

4.9. Выплаты не производятся при нарушении работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения, некачественном исполнении своих должностных обязанностей, при наличие жалоб на работника от родителей (законных представителей) ученика.

4.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована в конце финансового года в виде стимулирующей выплаты. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, производятся по решению руководителя муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

5.1. Заработная плата руководителя и заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя и заместителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 4.

Показатели оценки сложности руководителя устанавливаются приказом Управления культуры администрации Коркинского муниципального района.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и заместителя МБУДО «КДМШ» в процентах к должностным окладам, или абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ или Челябинской области.

5.3. Управление культуры администрации Коркинского муниципального района устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а так же иных показателей эффективности деятельности муниципального

учреждения на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал, год) в соответствии с целевыми показателями деятельности и критериев эффективности и результативности деятельности учреждения, Порядком премирования руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации Коркинского муниципального района, Положением о моральном и материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации Коркинского муниципального района, утвержденных приказом Управлению культуры администрации Коркинского муниципального района.

5.4 Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.5. Должностные оклады заместителя директора устанавливаются директором Учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада директора Учреждения

## **6. Размеры окладов работников учреждения**

6.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

**Таблица №4**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 Квалификационный уровень:	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию зданий, гардеробщик, уборщик служебных помещений	3 943

6.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

**Таблица №5**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 Квалификационный уровень:	делопроизводитель	4337

**Таблица №6**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1		

Квалификационный уровень:	специалист	4889
---------------------------	------------	------

**Таблица №7**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 Квалификационный уровень:	программист	7412

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием МБУДО «КДМШ», в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», директор МБУДО «КДМШ» самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**6.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования»

**Таблица №7**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	концертмейстер	7228

**Таблица №8**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	концертмейстер	7228
4 квалификационный уровень	преподаватель	7427

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием учреждения, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по учреждению.

**7. Заключительные положения**

7.1. Штатное расписание МБУДО «КДМШ» утверждается руководителем и включает в себя должности служащих профессий и согласовывается с управлением культуры администрации Коркинского муниципального района.

7.2. Фонд оплаты труда работников МБУДО «КДМШ» формируется на календарный год исходя из объема субсидии поступающей в установленном порядке муниципального бюджетного учреждения из бюджета Коркинского муниципального района, средств поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.



7.4. Из ФОТ Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения.

Предоставление материальной помощи производится при предоставлении работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах и источниках предоставления, принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

7.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает начальник Управления Культуры администрации Коркинского муниципального района.

Приложение 1 к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Коркинская детская музыкальная школа»

от « 31 » января 2020г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении персонального повышающего коэффициента  
работникам муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Коркинская детская музыкальная школа»

1. Настоящее Положение является нормативным документом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Коркинская детская музыкальная школа» (далее – МБУДО «КДМШ»), регулирующим установление персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2. Персональный повышающий коэффициент работника МБУДО «КДМШ» характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач школы.

3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом директора МБУДО «КДМШ», в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Согласно Решению Собрания депутатов Коркинского муниципального района Постановлением администрации Коркинского муниципального района №477 от 15.10.2019 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Коркинского муниципального района» предельный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени с первого января по 31 декабря ежегодно. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

5. Размеры повышающего коэффициента техническому персоналу:

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Критерии	Размер повышающего коэффициента
-------	----------------------------------	----------	---------------------------------

1.	Секретарь учебной части	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив учреждения;</li> <li>- Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса;</li> <li>- Своевременное оформление личных дел обучающихся, обеспечение их сохранности;</li> <li>- Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки</li> <li>- Оформление и учет больничных листов.</li> </ul>	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	1,0
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети.</li> <li>- Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети</li> <li>- Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности</li> <li>- Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, оборудование, механизмов.</li> <li>- Сохранность материалов, инструментов.</li> </ul>	0,3 0,3 0,3 0,3 0,2	1,4
3.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений;</li> <li>- Отсутствие обоснованных жалоб на работу;</li> <li>- Качественная уборка;</li> <li>- Сохранность инвентаря;</li> <li>- Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещений.</li> </ul>	0,3 0,2 0,3 0,3 0,3	1,4
4.	Гардеробщик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие обоснованных жалоб на работу;</li> <li>- Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности;</li> <li>- Отсутствие случаев кражи по вине гардеробщика;</li> <li>- Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего распорядка.</li> </ul>	0,3 0,4 0,3	1,4
5.	Программист	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие обоснованных жалоб на работу;</li> <li>- Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки</li> </ul>	0,8 0,5	1,3
6.	Специалист	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие предписаний от надзорных органов;</li> <li>- Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки в рамках действующего законодательства</li> </ul>	0,5 0,5	1,0
7	Делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие обоснованных жалоб на работу;</li> <li>- Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки</li> </ul>	0,5 0,5	1,0

6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается вспомогательному персоналу муниципального учреждения с учетом его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.