

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУДО «ДХШ»
Н.А. Кошелева
«11» января 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУДО «ДХШ»
Е.Н. Балак
Приказ от 11.01.2022 г. № 01

Положение

об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»,
- решением Городской Думы от 23.12.2008 № 866 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области»,
- постановлением мэрии города от 09.12.2010 № 3991 «Об утверждении положения об условии оплаты труда работников образовательных учреждений»

и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – МБОУДО «ДХШ»).

1.2. Для целей настоящего Положения используются термины и определения в следующем их значении:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), – минимальные оклад (должностной оклад), работника, осуществляющего профессиональную деятельность;

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в соответствующей профессиональной квалификационной группе (категории) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников МБОУДО «ДХШ» включает:

- базовые должностные оклады, должностные оклады, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (категориям);

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых должностных окладов работников учреждения устанавливаются муниципальными правовыми актами мэрии города МО «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

2.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются директором МБОУДО «ДХШ» в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города с учетом:

- требований к профессиональной подготовке, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- уровня квалификации;
- сложности и объема выполняемых работ.

2.4. Размеры должностных окладов преподавателей за норму часов педагогической работы по категориям устанавливается исходя из размеров базовых должностных окладов и квалификационной категории (высшая, первая, без категории).

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) преподавателей МБОУДО «ДХШ» определяется в соответствии с нормативно-правовым актом федерального органа исполнительной власти и составляет 18 академических часов.

2.6. Размеры должностных окладов преподавателей за нагрузку определяется путем умножения размеров окладов по категориям на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов за ставку заработной платы педагогической работы в неделю (18 часов), конкретизируются тарификационным списком, утверждаемым приказом директора МБОУДО «ДХШ».

2.7. Размер должностного оклада преподавателей МБОУДО «ДХШ»

2.8. Размер должностного оклада заместителя директора МБОУДО «ДХШ» устанавливается в соответствии с решением городской Думы МО «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, конкретизируется штатным расписанием, утверждаемым приказом директора МБОУДО «ДХШ».

3. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

В МБОУДО «ДХШ» работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. За работу индивидуально и/или в специальных группах для обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья (далее – ОВЗ), устанавливается выплата (надбавка) за особые условия труда в процентах от должностного оклада за установленную нагрузку (индивидуальная работа с обучающимися с ОВЗ или в группах обучающихся с ОВЗ) в размере:

- 15% – при численности обучающихся с ОВЗ до 10 человек;
- 20% – при численности обучающихся с ОВЗ от 11 человек и более.

3.2. 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. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих преподавателей на срок менее 2 месяцев, производится за каждый час педагогической работы сверх установленной нормы в одинарном размере на условиях почасовой оплаты труда либо на иных условиях, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области в процентах от должностного оклада, от должностного оклада за установленную нагрузку, за особые условия труда:

- 30% – районный коэффициент;
- до 30% – надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.
- до 30% – надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Указанные выплаты начисляются на всю начисленную сумму заработной платы, за исключением случаев, когда установленная выплата уже включает в себя районный коэффициент.

4. Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУДО «ДХШ» устанавливаются в процентах к должностному окладу, должностному окладу за нагрузку (для преподавателей).

Виды стимулирующих выплат работникам МБОУДО «ДХШ»:

- доплата за звание;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Виды стимулирующих выплат заместителю директора МБОУДО «ДХШ» по учебно-воспитательной работе (далее – заместитель директора):

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплата за звание (за почётное звание, ученую степень, нагрудный знак).

4.2. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями РФ за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, а также почётное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель (преподаватель)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре» при их соответствии профилю педагогической деятельности. Размер доплаты за звание составляет 20 процентов должностного оклада.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в МБОУДО «ДХШ» устанавливается работникам как по основному месту работы, так и работникам по совместительству и выплачивается одновременно с заработной платой.

4.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от периода непрерывной работы в МБОУДО «ДХШ» в следующих размерах от должностного оклада, от должностного оклада за установленную нагрузку:

- 1-5 лет – 10%;
- 5-10 лет – 15%;
- 10-15 лет – 20%;
- 15 лет и выше – 30%

и рассчитываются за фактически отработанное время в расчётном периоде.

4.4. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка в следующих размерах: педагогическим работникам – 30% от должностного оклада за установленную нагрузку; остальным работникам – 10 % должностного оклада.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы

4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования.

4.5.2. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие факторы, характеризующие деятельность работника соответственно:

- выполнение муниципальных правовых актов местного самоуправления и приказов руководителя учреждения в установленные сроки;
- полнота и планомерность выполнения планов работы;
- качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий руководителя учреждения;
- уровень творческих достижений учащихся учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения по соответствующему направлению;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- своевременное, квалифицированное и качественное выполнение порученной работы, связанной с выполнением уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- проявление профессионализма, инициативы и творчества, использование современных форм и методов организации труда;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов.

4.5.3 Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за определённый вид проделанной работы в течение месяца, квартала, полугодия, года (учебного года).

4.5.4 Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к:

- среднему должностному окладу работника;
- среднему должностному окладу преподавателя за установленную нагрузку за период, установленный премиальной выплатой, пропорционально фактически отработанному времени, либо в натуральной денежной форме.

4.5.5. Размер премиальных выплат по итогам работы директор МБОУДО «ДХШ» определяет с учётом вышеизложенных факторов, характеризующих деятельность работника, соответственно за период, установленный премиальной выплатой.

4.5.6. Размер премиальных выплат по итогам работы директору МБОУДО «ДХШ» и заместителю директора МБОУДО «ДХШ» не может превышать 2-х должностных окладов в год.

4.5.7. Премияльные выплаты по итогам работы директору МБОУДО «ДХШ» и заместителю директора МБОУДО «ДХШ» не носят обязательный характер и производятся при условии премирования большинства работников МБОУДО «ДХШ» (п 5.2 Положения об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений городского округа, утв. ПМ мэрии г. Биробиджан от 09.12.2010 № 3991).

4.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- для преподавателей – в процентах от должностного оклада за установленную нагрузку;
- для работников не преподавательского состава – в процентах от должностного оклада

и начисляются за фактически отработанное время.

4.6.2. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается в соответствии с критериями выполнения целевых показателей интенсивности для работников учреждения по категориям:

- преподаватели (Приложение 1),
- уборщик служебных помещений (Приложение 2),

- заведующий хозяйством (Приложение 3),
- заместитель директора МБОУДО «ДХШ» (Приложение 4).

4.6.3. Заместитель директора МБОУДО «ДХШ» и заведующий хозяйством ежемесячно, не позднее 19 числа текущего месяца готовят информацию о выполнении показателей эффективности деятельности работников по своему направлению деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников производится комиссией, сформированной согласно положению о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДО «ДХШ», утверждаемому приказом директора МБОУДО «ДХШ».

Размер надбавки определяется по итогам текущего месяца и вносится в протокол заседания комиссии, который направляется директору МБОУДО «ДХШ» не позднее 20 числа текущего месяца.

На основании протокола директор МБОУДО «ДХШ», не позднее 21 числа, издает приказ об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам за текущий месяц.

4.6.4. Для преподавателей, ведущих часы педагогической нагрузки по различным программам за счёт бюджетных средств, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по целевым показателям деятельности исчисляется независимо от количества преподаваемых преподавателем различных программ.

4.6.5. Для преподавателей, ведущих часы педагогической нагрузки в рамках оказания платных услуг, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по целевому показателю «сохранность контингента» начисляется по каждой программе, ведущейся преподавателем соответственно.

4.6.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям выплачивается:

- при ведении преподавательских часов в рамках муниципального задания – из бюджетных средств МБОУДО «ДХШ».
- при ведении преподавательских часов в рамках оказания платных услуг – из внебюджетных средств МБОУДО «ДХШ».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора МБОУДО «ДХШ» устанавливаются приказом директора МБОУДО «ДХШ» на квартал в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются ежемесячно.

4.6.7. При определении размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора МБОУДО «ДХШ» оценка выполнения показателей эффективности деятельности производится директором МБОУДО «ДХШ» по итогам предыдущего квартала на основании доклада заместителя директора МБОУДО «ДХШ», представляемого ежеквартально, не позднее 1 числа месяца, следующего за отчётным кварталом.

На основании полученных данных, до 10 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, издаёт приказ об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора МБОУДО «ДХШ» на текущий квартал. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора МБОУДО «ДХШ» составляет 30 процентов должностного оклада.

4.6.8. При назначении на должность нового заместителя директора МБОУДО «ДХШ» оценка выполнения показателей эффективности деятельности для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется, если вновь назначенным заместителем директора МБОУДО «ДХШ» отработано не менее половины квартала.

4.6.9. Условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также решение о выплатах для директора МБОУДО «ДХШ» устанавливаются нормативными и распорядительными актами мэрии города МО «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

**Показатели эффективности
работы преподавателей МБОУДО «ДХШ»
для определения размеров стимулирующих выплат**

Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, % к должностному окладу за установленную нагрузку
1. Преподаватели (основные дисциплины, специальные программы и предметы), муниципальное задание		
1.1. Соблюдение исполнительской дисциплины	Выполнение служебных обязанностей Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей	10 10 5 0
1.2. Сохранность контингента (для преподавателей основных дисциплин)	- при численности обучающихся в классах преподавателя не ниже 95% по сравнению с предыдущим периодом (месяцем) за исключением случаев выбытия из школы: по причине переезда в другой город, в связи с невозможностью посещать заведение по состоянию здоровья	5
1.3. Методическое обеспечение учебного процесса (для преподавателей специальных программ и предметов)	Всего: по критериям: - подготовка и использование на уроках наглядного материала, технических средств, - результативное внедрение собственных программ, методик обучения по предмету, использование передового опыта и методик других преподавателей в соответствующей сфере деятельности	10 5 5
1.4. Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг (для преподавателей основных дисциплин)	- отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательной услуги, оказанной преподавателем	5
2. Преподаватели групп раннего творческого развития «Разноцветная палитра», (предпринимательская деятельность)		
2.1. Сохранность контингента	- при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 8 до 10 человек в группах; - от 11 до 13 человек в группах; - от 14 человек в группах и более	10 20 35
2.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10 5 0
2.3. Удовлетворенность качеством	- отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем	5

предоставляемых платных образовательных услуг		
3. Преподаватели групп общеразвивающей программы «Юный художник» (предпринимательская деятельность)		
3.1. Сохранность контингента	- при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 6 до 7 человек в группах; - от 8 до 9 человек в группах; - от 10 человек в группах и более	10 20 35
3.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10 5 0
3.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых платных образовательных услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем	5
4. Преподаватели групп общеразвивающей программы «Рисунок» (предпринимательская деятельность)		
4.1. Сохранность контингента	при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 8 до 9 человек в группах; - от 10 до 12 человек в группах; - от 13 человек в группах и более	10 20 35
4.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10 5 0
4.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых платных образовательных услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем	5
5. Преподаватели групп для детей старшего школьного возраста и взрослых «Творческая мастерская» (предпринимательская деятельность)		
5.1. Сохранность контингента	- при фактической посещаемости учащихся в течение месяца в группе преподавателя: - до 5 человек - от 5 человек в группе и выше	15 35
5.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10 5 0
5.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательной услуги, оказанной преподавателем	5

Приложение 2

**6. Показатели эффективности
работы уборщика служебных помещений
МБОУДО «ДХШ» для определения размеров стимулирующих выплат**

Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, % к должностному окладу
6.1. Качество уборки помещений	- отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	30
6.2. Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	- соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств;	5
	- сохранность инвентаря и иных материально-технических ресурсов	5
6.3. Своевременное исполнение требований норм СанПиН к материалам и средствам уборки	- соблюдение и своевременное исполнение требований норм и правил СанПиН к материалам, способам, средствам уборки учреждения дополнительного образования (своевременно проводить обработку уборочного инвентаря дезинфицирующими растворами; - соблюдение правил хранения уборочного инвентаря; - использование моющих и дезинфицирующих средств в соответствии с требованиями к убираемым помещениям при влажной уборке	20
6.4. Ежемесячное проведение генеральной уборки (очистка чистящими средствами парт, стен, мольбертов)	- качественное проведение ежемесячной генеральной уборки помещений и оборудования школы с применением моющих, чистящих и дезинфицирующих средств (школьной мебели, мольбертов); - мытьё стен и окон (снаружи и изнутри) по мере их загрязнения, но не реже 2-х раз в год (весной и осенью)	30

Все виды стимулирующих выплат уборщику служебных помещений исчисляются за фактически отработанные часы, но не более нормы часов, установленной в расчётном периоде (на ставку заработной платы).

Приложение 3

**7. Показатели эффективности
работы заведующего хозяйством МБОУДО «ДХШ»
для определения размеров стимулирующих выплат**

Целевые показатели деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, % к должностному окладу
7.1. Наличие и выполнение мероприятий по пожарной безопасности, охране труда, санитарно-гигиенических правил и норм	Выполнение плана мероприятий в полном объеме и в сроки, установленные планом	5
7.2. Своевременное и надлежащим образом исполнение поручений и приказов руководителя учреждения в соответствии с должностными обязанностями	Отсутствие замечаний	5
7.3. Результаты проверок, проводимых контрольно-надзорными органами, мэрией города	Отсутствие нарушений в ходе проверок	5

представления отчетности		
7.5. Своевременный контроль за качеством, объемом и сроками договоров на поставку товаров, работ и услуг	Отсутствие претензий, замечаний	5
7.6. Своевременное обеспечение работников учреждения оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей	Отсутствие претензий, замечаний	5

Приложение 4

**8. Показатели эффективности
работы заместителя директора МБОУДО «ДХШ» по учебно-воспитательной работе
для определения размеров стимулирующих выплат**

Целевые показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, % от должностного оклада
8.1. Сохранность контингента	При численности обучающихся не ниже установленной муниципальным заданием	6
8.2. Участие в проводимых городских, областных социально-значимых мероприятиях	Участие в проводимых мероприятиях	6
8.3. Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами, мэрией города в области учебно-воспитательной работы	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных: - соответствующими контрольно-надзорными органами - мэрией города по вопросам в области учебно-воспитательной работы	6
8.4. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, на официальном сайте МБОУДО «ДХШ», в социальных сетях	Не менее 8 публикаций ежемесячно	6
8.5. Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации), представляемой в структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	Представление отчетности (информации) без ошибок, с достоверными данными. Соблюдением сроков представления отчетности по своему направлению деятельности	6

При выполнении трех и менее позиций из перечня показателей эффективности деятельности заместителя директора МБОУДО «ДХШ», выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.