



АДМІНІСТРАЦІЯ  
САКСЬКОГО РАЙОНУ  
РЕСПУБЛІКИ КРИМ

АДМИНИСТРАЦИЯ  
САКСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИ  
САКЪ БОЛЮГИНИНЬ  
ИДАРЕСИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.09.2018

№578

г. Саки

О внесении изменений в постановление администрации Сакского района Республики Крым от 08.04.2016 № 128 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003г. № 131-ФЗ, Законом Республики Крым «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» от 28.11.2014г. № 14-ЗРК/2014, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, утвержденным постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 01.11.2017г. № 516, руководствуясь Уставом муниципального образования Сакский район Республики Крым, администрация Сакского района Республики Крым **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым», утвержденного постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 08.04.2016г. № 128 (с изменениями, внесенными постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 09.10.2017 № 478 (далее – Положение), изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Сакского района Республики Крым Р.А. Халитова.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и подлежит опубликованию на официальном сайте муниципального образования Сакский район Республики Крым: [www.sakirs.ru](http://www.sakirs.ru), а так же размещению на Портале Правительства Республики Крым: [http:// rk.gov.ru](http://rk.gov.ru) в разделе «Муниципальные образования, подраздел – Сакский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и распространяет свое действие на отношения, сложившиеся с 01 сентября 2018 года.

Глава администрации



Г.А. Мирошниченко

УТВЕРЖДЕНА  
Постановление администрации  
Сакского района Республики Крым  
от 24.09.2018 № 578

«УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации  
Сакского района Республики Крым  
от 08.04.2016 № 128»

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым (далее – «МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района»).

1.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района» включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1.3.1. должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

1.3.2 базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

1.3.3. базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

1.3.4 коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

1.3.5 коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

1.3.6 коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;

1.3.7 коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 3 уровням управления;

1.3.8 компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

1.3.9 стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

1.3.10 социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на оздоровление.

1.3.11 тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учётом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.8. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района из бюджета муниципального образования Сакский район, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Сакского района и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников в МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района устанавливается с учётом мнения профсоюзной организации работников (при наличии).

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад руководителя МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, его заместителей и руководителей структурных подразделений (филиалов) определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.1.1. Должностной оклад заведующих филиалов и главного бухгалтера МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы и базового коэффициента на сумму коэффициентов специфики работы, квалификации, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую

степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы – за ученую степень кандидата наук.

2.5. Основанием для установления ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Организации дополнительного образования	
1.1. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2. Педагогическим работникам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности в организациях дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.3. Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

1.4. Главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
1.5. Заведующим филиалов (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
1.6. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

2.7. Коэффициент квалификации состоит из коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, служащим и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 3.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым(**)
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины в том числе:	

высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, почётные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе:	
Медали	0,25
нагрудный знак «Почётный работник...»	0,20
иные нагрудные знаки	0,05
почётные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

\*\*Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, почётные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда на основе объемных показателей.

По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 4.

Таблица 4

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Отнесение организации к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 5.

Показатели оценки сложности руководства организацией

Таблица 5

Показатели	Условия	Количество баллов
– Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах организациях дополнительного образования музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
– Количество групп, кружков в организациях дополнительного образования	за каждую группу, кружок	1
– Количество работников в организации (с учетом лиц, работающих по совместительству, но без учета лиц, находящихся в декретном отпуске)	за каждого работника	1
– Наличие филиалов, У КП	за каждое указанное структурное подразделение:	
	до 100 чел.	20
	от 100 до 200 чел.	30
	свыше 200 чел.	50
– Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, интерактивных комплексов, внутренней локальной сети	за каждую единицу	10
– Наличие благоустроенной территории	за каждый вид	10
– Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
– Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, музей и др.)	за каждый вид	15



Показатели	Условия	Количество баллов
– Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп)) –	за каждого обучающегося, воспитанника	10
– Наличие у организации статуса (базовая, опорная, экспериментальная, инновационная площадка и т.п.)  -муниципального уровня -республиканского уровня		15 20
– Отдаленность организации от городской черты более 20 км		20
– Организация подвоза учащихся (воспитанников) к месту обучения и домой -до 20 человек -свыше 20 человек		10 20

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом культуры и спорта администрации Сакского района в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации.

Определение группы по оплате труда руководителей  
с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 6

Группы по оплате труда руководителей

Тип образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	400 и выше	250 - 399	150 - 249	1-149

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления:  
уровень 1- руководитель организации,  
уровень 2- заведующий филиала, главный бухгалтер и другие главные специалисты,

уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель организации)	1,0
Уровень 2 (заведующий филиала, главный бухгалтер и другие главные специалисты)	0,8
Уровень 3 (иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,3

### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих.

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 8

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

3.2. Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

### 4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

Таблица 9

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

## 5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Размеры коэффициентов за работу в особых условиях приведены в таблице 10.

Размеры коэффициентов за работу в особых условиях

Таблица 10

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
-за работу в ночное время	0,35

5.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующем порядке:

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при совмещении им профессий (должностей) в размере до 50% должностного оклада по основной должности. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику образовательной организации при расширении зон обслуживания в размере до 50% должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику образовательной организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 50% должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательной организации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее часовой тарифной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Оплата труда сторожей определяется почасовой формой оплаты труда. Стоимость одного часа рассчитывается путем деления оклада сторожа на среднее количество рабочих часов в месяц. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, размер доплаты составляет 35% от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

5.5. Выплаты, указанные в п. 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат.

## 6. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями либо Положением о стимулирующих выплатах МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
  - руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).
- Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 11.

#### Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 11

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности) :	
Высшая категория	0,35
Первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре либо в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа

работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Сакский район и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации».

## 7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Сакский район и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление принимается руководителем МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации, но не может превышать 100% произведения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования, представленный в таблице 1 настоящего Положения.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,

- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);



- работнику, уволенному за виновные действия.

## 8. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заведующего филиала и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, заведующего филиала и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением администрации Сакского района Республики Крым, осуществляющей функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, социальные выплаты руководителям филиалов, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться руководителю образовательной организации, заведующему филиала и главному бухгалтеру относятся премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование заведующего филиала, главного бухгалтера осуществляется по приказу руководителя образовательной организации из фонда премирования образовательной организации.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется по приказу отдела культуры и спорта администрации Сакского района в соответствии с настоящим Положением.

Отдел культуры и спорта администрации Сакского района создает комиссию по оценке качества и результативности труда руководителя образовательной организации. Заседания и решения комиссии оформляются протоколом.

Оценка качества и результативности труда руководителя образовательной организации проводится ежемесячно на основании критериев, характеризующих деятельность руководителя, согласно таблицы 12.

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций дополнительного образования для начисления премий

Таблица 12

№ п/п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	31
1.1	Сохранение контингента учащихся,	Контингент сохранен – 4
1.2	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях	Муниципального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Всероссийского уровня – 1
1.3	Кадровое обеспечение – укомплектованность педагогическими кадрами	100% - 6 90% - 3 80% - 0
1.4	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Муниципального уровня – 1

1.5	Наличие не менее чем у 70% педагогических работников квалификационных категорий	- 10
1.6	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних пяти лет	10-20% - 1 21- 30% - 3 Более 30% - 5
2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	13
2.1	Проведение семинаров, совещаний, конференций	5
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	5
3	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения	5
3.1	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	10
5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
5.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
5.2	Отсутствие объективных жалоб	10
6	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	12
6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители)	4
6.2	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	8
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	3
8	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	6
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	10

9.1	Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях	5
9.2	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
	ИТОГО	100

\*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного локальным нормативно-правовым актом образовательной организации.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличии дисциплинарного взыскания.

8.6. Зарботная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней зарботной платы работников данной образовательной организации.

Средняя зарботная плата работников в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисления зарботной платы работников списочного состава (за исключением руководителя) за календарный год на среднесписочную численность работников образовательной организации за календарный год (за исключением руководителя) и на двенадцать.

8.7 Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной зарботной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной зарботной платы работников таких организаций (без учета зарботной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в кратности от 1 до 4.

Заместитель главы администрации



С.Н. Исайкина