**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ШУМИХИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ШУМИХИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 16.03.2021 г. №  174

      г. Шумиха

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шумихинская школа искусств»**

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 г. № 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области», Администрация Шумихинского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шумихинская школа искусств» согласно приложению 1 к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Шумихинского района от 14.12.2020 г. № 535 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шумихинская школа искусств».
3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Официальный вестник Администрации Шумихинского муниципального округа».
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Шумихинского муниципального округа Курганской области.

Глава

Шумихинского муниципального округа

Курганской области                                                                                           С. И. Максимовских

Приложение к постановлению

Администрации Шумихинского муниципального округа

Курганской области

от  16.03.2021 года № 174

    «Об утверждении

Положения об отраслевой системе оплаты труда

 работников  муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Шумихинская школа искусств»

**Положение**

**об отраслевой системе оплаты работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шумихинская школа искусств»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБУДО «Шумихинская школа искусств» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 14 февраля 2008 года № 52 «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 г. № 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31.032009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.
2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров (далее также – работники) МБУДО «Шумихинская школа искусств» (далее – образовательная организация).
3. Порядок и условия оплаты труда в образовательной организации по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», размеры окладов работников, осуществляющих техническое обеспечение  деятельности,  устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
4. Оплата труда в образовательной организации по должностям работников культуры, искусства и кинематографии определяется в соответствии с постановлением Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области от 15.03.2021 г.  №  168 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников, муниципальных казенных учреждений культуры Шумихинского муниципального округа Курганской области», с нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области.
5. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области, Шумихинского муниципального округа Курганской области и настоящим Положением.
6. Работникам образовательной организации выплачивается материальная помощь по основаниям и в порядке, установленными локальными нормативными актами образовательной организации.

        Выплата материальной помощи работникам образовательной организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

        Выплата материальной помощи работникам образовательной организации, за исключением руководителя образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации.

        Руководителю образовательной организации выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Отдела культуры Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области.

1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
3. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Раздел II. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации**

1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей:

        ФОТ = ФОТб + Фс, где:

        ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

        ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

        Фс – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации, размер которой предусматривается в размере не менее 18 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

        ФОТб = До +Дк, где:

        ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

        До – должностные оклады работников образовательной организации в рамках штатного расписания;

        Дк – компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

**Раздел III. Порядок определения размеров должностного оклада работников образовательной организации**

1. Размеры должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) согласно таблице 1.

Таблица 1

                                                                                                                                          (рубль)

| Профессиональная квалификационная группа,                                  квалификационный уровень | Должностной оклад |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 4 300 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: |  |
| 1 квалификационный уровень | 5 200 |
| 2 квалификационный уровень | 5 400 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |  |
| 2 квалификационный уровень | 8 100 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений: |  |
| 1 квалификационный уровень | 8 100 |
| 2 квалификационный уровень | 8 200 |
| 3 квалификационный уровень | 8 300 |

        Отнесение должностей к ПКГ и квалификационным уровням производится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства, кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей с учетом образования и профессиональной переподготовки к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

                                                                                                                                          (рубль)

| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад |
| --- | --- |
| **Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена**  Среднее образование, среднее специальное непрофильное образование, начальное профессиональное образование,  Высшее профессиональное непрофильное, среднее специальное профильное образование  Высшее   профессиональное профильное образование | 12 800    13 800    14 800 |

          Отнесение должностей работников культуры, искусства и кинематографии к ПКГ осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1. Размеры окладов работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в соответствии с [таблицей](consultantplus://offline/ref=DBC449241D20937AC928BF491F159F32A8DBBF3CC807A2395C2F5119CA33871708A478B7F1D2BCF3B5B7CCuCs9K) 3.

Таблица 3. Размеры окладов работников,

осуществляющих техническое обеспечение деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Разряд работ | Размер    оклада,   рублей |
| 1. | 1-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 4 676 |
| 2. | 2-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 5 142 |
| 3. | 3-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 5 378 |
| 4. | 4-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 5 846 |
| 5. | 5-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 6 546 |
| 6. | 6-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 7 012 |
| 7. | 7-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 7 248 |
| 8. | 8-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 7 480 |
| 9. | 9-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 7 719 |
| 10. | 10-й тарифный разряд в соответствии  с Единым тарифно- квалификационным  справочником  работ   и   профессий рабочих | 7 966 |

**Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

* **1. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

1. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

         - персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;

         - за квалификационную категорию;

         - за качество выполняемых работ;

         - премиальные выплаты по итогам работы.

1. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

        Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

1. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.
2. Установление стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
3. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.
4. Порядок и условия их установления руководителям образовательных организаций стимулирующих выплат определяются в соответствии с разделом VII Положения.

* **2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 2,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

         Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии со следующими критериями:

         - Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

        - Работникам образовательной организации устанавливается повышающий коэффициент за стаж работы в образовательной организации – время работы по специальности, соответствующей профилю работы в образовательной организации коэффициентах от должностного оклада в следующих размерах:

 - при выслуге от 2 до 5 лет – 0,1;

 - при выслуге от 5 до 10 лет – 0,2;

 - при выслуге свыше 10 лет – 0,3;

 - Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования работников образовательной организации, устанавливается с целью стимулирования работников образовательной организации к повышению уровня  образования.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, за исключением должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

- Среднее специальное непрофильное образование, начальное профессиональное образование - 0,1;

- Высшее профессиональное непрофильное, среднее специальное профильное образование – 0,2;

- Высшее   профессиональное профильное образование – 0,3.

* **3. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию**

1. С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

        1) руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам:

20 процентов – при наличии высшей квалификационной категории;

15 процентов – при наличии первой квалификационной категории.

        2) работникам учебно-вспомогательного персонала, работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование:

10 процентов – при наличии производного должностного наименования «главный»;

5 процентов – при наличии производного должностного наименования «ведущий».

* **4. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ**

1. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам образовательной организации, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается в следующих размерах:

        30 процентов от должностного оклада – за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание «Народный»;

        20 процентов от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание «Заслуженный».

        Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из оснований, имеющему больше значение.

* **5. Премиальные выплаты по итогам работы**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации осуществляются премиальные выплаты по итогам работы:

         - за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

         - за выполнение особо важных и срочных заданий;

         - за интенсивность и высокие результаты работы.

         Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

         - заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю образовательной организации, по решению руководителя образовательной организации;

         - руководителям образовательной организации и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя образовательной организации, по представлению соответствующих заместителей руководителя образовательной организации;

         - иным работникам образовательной организации, подчиненным руководителям структурных подразделений образовательной организации, по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений образовательной организации.

        Порядок принятия решения об осуществлении премиальных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

        Заместителю руководителя образовательной организации в период исполнения им обязанностей руководителя образовательной организации премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

1. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее – премиальные выплаты по итогам работы за определенный период) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

        При определении размера премиальной выплаты по итогам работы за определенный период учитывается:

         - успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

         - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

         - участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

         - качественная подготовка и своевременное предоставление отчетности.

         Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премиальной выплаты за определенный период может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за определенный период не ограничена.

1. Премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

         Размер премиальной выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий не ограничена.

1. Премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

         При премировании учитываются:

         - интенсивность и напряженность работы;

         - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации).

         Размер премиальной выплаты по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

**Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных».
3. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.
4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

         Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

1. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

1. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.
2. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей работников (классное руководство, внеклассная работа, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями).

         Конкретные размеры доплат определяются коллективным договором, локальным правовым актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

1. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.
2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**Раздел VI. Особенности оплаты труда работников образовательной организации**

1. Оплата часов преподавательской работы в образовательной организации среднего профессионального образования рассчитывается:

         Чпспо=(О×(1+Т/100)+(О×(1+Т/100)×(З+К)) × Vнм, где

                                                              Нрв

         Чпспо – оплата часов преподавательской работы в образовательной организации среднего профессионального образования;

         О – должностной оклад;

         Т – процент повышения должностного оклада в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждение порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях отклоняющихся от нормальных»;

         З – стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

         К – стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

         Нрв – норма рабочего времени в месяц (для преподавателей – 72 часа в месяц, для концертмейстеров – 96 часов в месяц);

         Vнм – объем учебной нагрузки в месяц.

1. Оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах) рассчитывается:

         Чпмш=(О+О×(З+К)) ×V

                 Нрв

         Чпмш – оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах);

         О – должностной оклад;

         З – стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

         К – стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

         Нрв – норма рабочего времени для преподавателей – 18 часов в неделю (72 часа в месяц), для концертмейстеров – 24 часа в неделю (96 часов в месяц);

         Vн – объем учебной нагрузки в неделю (месяц).

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

         1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

         2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями в период промежуточной (итоговой) аттестации обучающихся.

         Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц (для преподавателей – 72 часа в месяц, для концертмейстеров – 96 часов в месяц) на среднемесячное количество рабочих часов.

**Раздел VII. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной  организации, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера**

* **1. Общие положения**

1. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.
2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительным соглашении к трудовому договору), оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.
3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом IV Положения.
4. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации; заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

* **2. Порядок определения размеров должностных окладов**

1. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с таблицей 2.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Тип образовательной организации | Должностной оклад  (рубль) |
| Организация дополнительного образования  МБУДО «Шумихинская школа искусств» | 13 123 |

        Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

        Должностной оклад заместителя главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера образовательной организации.

* **3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**руководителю образовательной организации**

1. Руководителю образовательной организации в трудовом договоре устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, к должностному окладу по результатам деятельности образовательной организации (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации).

        Повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими специфику образовательной организации (Приложение № 2).

Предельный размер суммы повышающих коэффициентов к должностному окладу – 1,0.

Размер повышающего коэффициента устанавливается приказом начальника Отдела культуры Администрации Шумихинского муниципального округа. Повышающий коэффициент  устанавливается на календарный год, в течение которого может быть сохранен или отменен.

        Размер выплаты по повышенному коэффициенту, учитывающему специфику образовательной организации, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации.

1. Руководителю образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность приносящий доход деятельности образовательной организации в размере двух процентов от дохода, полученного образовательной организацией в соответствующем месяце от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
2. Руководителю образовательной организации при наличии оснований устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в размере:

        20 процентов от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или почетное звание «Заслуженный»;

        30 процентов от должностного оклада – за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством).

1. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие премиальные выплаты:

         - по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

         - за выполнение особо важных и срочных заданий;

         - за интенсивность и высокие результаты работы.

         Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании приказа Отдела культуры Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области.

1. За руководителем учреждения сохраняются виды и размеры надбавок, предусмотренные § 2 раздела IV настоящего Положения в отношении стажа работы.

Приложение 1

к Положению об отраслевой системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Шумихинская школа искусств»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Шумихинская школа искусств»**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|  | секретарь учебной части |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, концертмейстер |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры и искусства, кинематографии:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы | Должности, отнесенные к квалификационным группам |
| Ведущее звено | библиотекарь |

Приложение 2

к Положению об отраслевой системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Шумихинская школа искусств»

     Определение повышающих коэффициентов, учитывающих специфику образовательного учреждения, к должностному окладу руководителя образовательного учреждения по результатам деятельности образовательного учреждения приведено в таблице 5

Таблица 5

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Шумихинская школа искусств» | Показатель, характеризующий специфику образовательного учреждения | Единица измерения | Количественный показатель;  Размер повышающего коэффициента, учитывающего специфику образовательного учреждения | | | | |
| Численность обучающихся | Человек | до 200 | | Более 200 | | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | | |
| Доля выпускников МБУДО «ШШИ», продолживших обучение или трудоустроившихся по специальности | Процент | Более 50 | | | | |
| Единица | 0,2 | | | | |
| Количество обучающихся, ставших лауреатами региональных конкурсов, в год | Человек (коллектив) | от 10 до 20 | | | более 20 | |
| Единица | 0,2 | | | 0,4 | |
| Количество обучающихся, ставших лауреатами международных, всероссийских конкурсов, в год | Человек  (коллектив) | от 10 до 20 | | более 20 | | |
| единица | 0,2 | | 0,4 | | |
| Доля педагогических работников МБУДО «ШШИ», имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общем количестве работников МБУДО «ШШИ» | Процент | от 20 до 60 | | более 60 | | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | | |
| Количество мероприятий научно-исследовательского характера, проведенных МБУДО «ШШИ» и методических изданий МБУДО «ШШИ» | Единица | до 5 | от 5 до 10 | от 10 до 15 | | более 15 |
| Единица | 0,1 | 0,2 | 0,3 | | 0,4 |
| Количество педагогических работников, которым предоставлена государственная услуга по проведению аттестации с целью установления квалификационной категории | Человек | до 100 | | более 100 | | |
| Единица | 0,2 | | 0,3 | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |