

1. **Общие положения**
2. Настоящее Положение об оплате труда муниципальногообразовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1» (далее по тексту – Учреждение) городского округа Саранск (далее – Положение) разработанона основании решения Совета депутатов городского округа Саранск от 28 октября 2008 года №178 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск», [Постановления Администрации городского округа Саранск от 28 апреля 2014 г. N 1110 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск"](garantF1://8938640.0) и включает в себя:

* основные условия оплаты труда работников,
* компенсационные и стимулирующие выплаты, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;
* условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей.

Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

* реализации Указов Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 г. N 597](garantF1://70070950.0) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и [от 1 июня 2012 г. N 761](garantF1://70083566.0) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", [от 28 декабря 2012 г. N 1688](garantF1://70191040.0) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части оплаты труда работников бюджетной сферы; [Программы](garantF1://70169234.60) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](garantF1://70169234.0) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. N 2190-р; [Указ](garantF1://8988891.0) Главы Республики Мордовия от 11 марта 2013 г. N 51-УГ; [постановлением](garantF1://8989039.0) Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 г. N 58 "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Мордовия на 2013 - 2018 годы"; [распоряжением](garantF1://8989029.0) Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 г. N 78-р; [распоряжением](garantF1://8931475.0) Правительства Республики Мордовия от 25.11.2013 г. N 711-р; распоряжением Правительства Республики Мордовия от 30.12.2013 г. N 807-р;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
* достигнутого уровня оплаты труда;
* обеспечения государственных [гарантий](consultantplus://offline/ref=FF78C87ECF6FA5AA23DDC5CEDDD3DE4CB3FFCA78EE730622F1573BA9189051F09101D3CDB9272BD7e36DS) по оплате труда;
* повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=FF78C87ECF6FA5AA23DDC5CEDDD3DE4CB3FFCA78EE730622F1573BA9189051F09101D3CBB9e263S) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=FF78C87ECF6FA5AA23DDC5CEDDD3DE4CB3FFCA78EE730622F1573BA9189051F09101D3CBB9e260S) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
* мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
* порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=FF78C87ECF6FA5AA23DDC5CEDDD3DE4CB3FFCA78EE730622F1573BA9189051F09101D3CDBC21e264S), установленном законодательством Российской Федерации.

1. Заработная плата работников муниципального образовательного учреждения (далее - работников учреждений) предельными размерами не ограничивается.
2. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности в муниципальном образовательном учреждении, устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда по общеотраслевым должностям, утвержденным постановлением Администрации городского округа Саранск, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.
3. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного для соответствующей категории работников.
4. С целью четких определений условий оплаты труда с работниками муниципального образовательного учреждения должен быть заключен "эффективный" контракт, либо дополнительное соглашение к трудовому договору, в зависимости от качества и количества выполняемой работы, с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).
5. Оплата труда работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее установленного [минимального размера оплаты труда](garantF1://10080093.0).
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
7. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, из бюджета городского округа Саранск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

Обязательными для применения является [Квалификационный справочник](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также перечень работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо профессиональные стандарты.

[Норма](garantF1://12082732.1000) часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена [Приказом](garantF1://12082732.0) Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" ([Приложение 8](#sub_17000)).

Изменения в тарификационные списки педагогических работников производятся:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
* при присвоении почетного звания - со дня его присвоения согласно приказу;
* при изменении стажа работы - со дня предоставления соответствующих документов;
* при получении образования - со дня предоставления документа об образовании;
* при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации

при изменении планового размера стимулирующих выплат - в сроки определенные пунктом раздела настоящего положения об оплате труда работников образования в городском округе Саранск.

В случае наступления права у работника на изменения, предусмотренные настоящим пунктом в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом изменений производится - со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения на год.

В штатное расписание вносятся в течение календарного года уточнения в случаях:

- изменения условий оплаты труда - со дня принятия соответствующего нормативного документа;

- изменения производственных показателей учреждения (изменения групп, классов-комплектов и т.д.) - с начала учебного года.

9. Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения утверждается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством.

10. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение муниципального задания учреждений;

- доходов, получаемых муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности;

- средств, полученных в результате сокращения неэффективных расходов на выполнение муниципальных заданий учреждением.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Динамика примерных целевых значений соотношения средней заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597, от 1 июня 2012 г. N 761, от 28 декабря 2012 г. N 1688, и средней заработной платы в Республике Мордовия в 2013 – 2018 годах должна составлять:

2013 год – 75 %

2014 год – 80 %

2015 год – 85 %

2016 год – 90 %

2017 год – 95 %

2018 год – 100 %.

1. **Порядок и условия оплаты труда**
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учётом требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются руководителем учреждения на основании утверждённых постановлением Главы Администрации городского округа Саранск размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Педагогическим работникам учреждений в целях содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы производятся выплаты в размере 100 рублей в соответствии с [п. 11 ст. 108](garantF1://70191362.109292) ФЗ РФ от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". При этом новый оклад (должностной оклад) не образуется.

1. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее – повышающий коэффициент):

* повышающий коэффициент по занимаемой должности;
* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент за почетное звание;
* повышающий коэффициент по учреждению ( структурному подразделению);
* повышающий коэффициент за ученую степень.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

1. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.
2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приводятся в приложениях 1-6 к настоящему Положению.
   1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории в соответствии с [приложением 1](#sub_11000) к настоящему Положению.
   2. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен до 3,0.

Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурными подразделениями – заведующих отделениями:

* повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается руководителям структурных подразделений – заведующим отделениями устанавливается в зависимости от отделения с учетом количества обучающихся на отделении:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Отделения** | **Количество учащихся**  **на отделении** | **Повышающий**  **коэффициент** |
| музыкальные | до 50  от 50 до 75  от 75 до 100  от 100 и более | 0,05  0,10  0,15  0,20 |
| теоретическое,  хоровое | до 100  свыше 100 | 0,05  0,10 |

* 1. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

* 1. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук может устанавливаться педагогическим работникам:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

1. Рекомендуемые размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней:
   1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня их профессиональной подготовки в соответствии с [2-5](#sub_12000) к настоящему Положению.
   2. Персональный повышающий коэффициент работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

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

1. Рекомендуемые размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по [профессиональной квалификационной группе](garantF1://93313.1400) должностей руководителей структурных подразделений:
   1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки.
   2. Персональный повышающий коэффициент руководителям структурных подразделений может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

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

* 1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
* при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1. **Особенности условий оплаты труда педагогических работников**
2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, или раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»:

18 часов – преподавателям 3-5 классов с 5-летним сроком обучения

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

24 часа – преподавателям 1-2 классов с 5-летним сроком обучения

- преподавателям 1-4 классов с 7-летним сроком обучения

24 часа - концертмейстерам.

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

1. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует

количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

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

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

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления культуры Администрации городского округа Саранск.

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

1. Должностные оклады руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
4. 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.
5. **Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры, относящихся к основному персоналу возглавляемого им муниципального образовательного учреждения и категории учреждения по объемным показателям.
2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Распоряжением Главы Администрации городского округа Саранск в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры городского округа Саранск к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений, выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных муниципальных учреждений с учётом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений.

К основному персоналу Учреждения относятся педагогические работники – преподаватели и концертмейстеры (приложение 7).

1. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 40 % ниже должностного оклада руководителя:

* главному бухгалтеру – на 20 % ниже оклада руководителя учреждения;
* заместителю директора по учебной работе – на 20 % ниже оклада руководителя учреждения;
* заместителю директора по хозяйственной части – на 30 % ниже оклада руководителя учреждения.

1. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#sub_1400) настоящего Положения.
2. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями (показателями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми Главой Администрации городского округа Саранск.

Условия премирования устанавливаются ежегодно распоряжением Администрации городского округа Саранск. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются на квартал.

1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 6](#sub_1500) настоящего Положения.
   1. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.
   2. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретные размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями, утвержденными локальными нормативного актами учреждения.
2. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**
3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата при расширении зон обслуживания;
* доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* повышенная оплата за работу в ночное время;
* повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты – не менее 20% части базового оклада за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

* не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
* не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и иных выплат**
3. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы;

1. Единовременно работникам муниципальных образовательных учреждений может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Администрации городского округа Саранск, работникам единовременно за выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общегородских мероприятий, мероприятий образовательной сферы и др.), а также при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам образования могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем.

1. При условии выполнения муниципального стандарта "Качество предоставления услуг в области образования" работникам образования единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.
2. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения, основанием которого является Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзной организации, принимаемого им в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.
3. В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного

профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.
2. При премировании по итогам работы учитываются:

* показатели по реализации мероприятий в сфере дополнительного образования детей (участие в конкурсной, выставочной, концертной деятельности и т.д.);
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в выполнении важных работ, мероприятий;
* внедрение перспективных маркетинговых проектов;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых услуг;
* использование современных форм менеджмента;
* другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждений.

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
2. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

**Приложение 1**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от «12» января 2015 г. №1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 2 – й квалификационный уровень | ***Концертмейстер*** |  |
|  | Среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы | 0,1 |
|  | Высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,21 |
|  | Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет; | 0,33 |
|  | Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; | 0,46 |
|  | Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,6 |
|  | Высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,72 |
|  | I квалификационная категория | 0,86 |
|  | Высшая квалификационная категория | 1,0 |
| 4 – й квалификационный уровень | ***Преподаватель*** |  |
|  | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 0,1 |
|  | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,21 |
|  | Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет; | 0,33 |
|  | Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; | 0,46 |
|  | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет. | 0,6 |
|  | Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,72 |
|  | I квалификационная категория | 0,86 |
|  | Высшая квалификационная категория | 1,0 |

**Приложение 2**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от «12» января 2015 г. № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 1 квалификационный уровень | ***Инспектор по кадрам*** |  |
|  | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года | 0,05 |
|  | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года | 0,10 |

**Приложение 3**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от «12» января 2015 г. № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 1 квалификационный уровень | ***Библиотекарь*** |  |
|  | среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка | 0,0 |
|  | высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет | 0,1 |
|  | высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет | 0,21 |
| 3 квалификационный уровень | высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет | 0,33 |
|  | высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет | 0,46 |
|  | высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет | 0,6 |

**Приложение 4**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от « 12» января 2015 г . № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии**

**второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 1 квалификационный уровень | ***Настройщик пианино*** | 0,049 |
| 0,16 |
| 2 квалификационный уровень | ***Настройщик пианино***  ***и роялей*** | 0,29 |
| 0,42 |
| 4 квалификационный уровень | ***Настройщик пианино***  ***и роялей*** | 0,71 |
|  | 0,88 |
| полная регулировка клавишно-молоточкового и педального механизма пианино и рояля;  расчёт мензуры струн и выполнение всех работ по струнам пианино и рояля;  замена отдельных узлов и деталей, устранение дефектов;  настройка пианино и рояля всех систем и марок применительно к акустике зала; | 1,06 |
| интонировка пианино и рояля по всему диапазону;  экспертиза технического состояния пианино и рояля;  полный ремонт всех систем клавишно-молоточкового механизма пианино и рояля;  настройка в унисон любого количества инструментов в любом сочетании (рояль – клавесин, рояль – хаммер клавир, рояль – рояль), регулировка, настройка и интонировка пианино и рояля с учётом требований исполнителя | 1,22 |

**Приложение 5**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от « 12» января 2015 г . № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 1 квалификационный уровень | ***Вахтер, гардеробщик, уборщик классных комнат, дворник*** | 0,00 |
|  | ***Уборщик служебных помещений, работник по обслуживанию здания, сторож.*** | до 0,05 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Повышающий коэффициент по занимаемой должности** |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь-сантехник, электрик |  |
|  | 4 группа по электробезопасности | до 0,20 |

**Приложение 6**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от « 12» января 2015 г . № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Повышающий коэффициент |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | до 0,05 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,10 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | до 0,10 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,20 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,40 |
| 4 квалификационный уровень | до 0,50 |

**Приложение 7**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от «12» января 2015 г. №1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений**

Концертмейстер

Преподаватель

**Приложение 8**

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1» городского округа Саранск

утверждено приказом директора

от «12» января 2015 г. №1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Стеньшиным

**Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

**36 часов в неделю:**

работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных учреждений;

тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений, (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

**18 часов в неделю**:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);

преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

логопедам учреждений здравоохранения и социального обслуживания;

24 часа в неделю - преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детский музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

720 часов в год - преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования.

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях.

**Примечания.**

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

5. Учителям, а также преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

6. Преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.