

# **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ – Югра**

# **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УРАЙ**

###### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2»

В соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=CA88302E9C1B54F1E4809768BEE5A8119D8747332FB92A6A6FB395797F1D89F2C3A6EB3E90Q3P9L), [145](consultantplus://offline/ref=CA88302E9C1B54F1E4809768BEE5A8119D8747332FB92A6A6FB395797F1D89F2C3A6EB39993A4184QBP3L) Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание приказ Департамента культуры Ханты**-**Мансийского автономного округа **–** Югры от 15.03.2017 № 2**-**нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты**-**Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» согласно приложению.

2. Установить ставку заработной платы в размере 5510 (пять тысяч пятьсот десять) рублей.

3. Руководителю муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» (Р.Ф.Миникаеву) провести организационные мероприятия в связи с изменениями условий труда работников согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4. Кадровой службе управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай (Н.П.Ануфриева) внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключенный с руководителем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2».

5. Признать утратившими силу постановления администрации города Урай:

1) от 01.03.2018 №470 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай в области искусств»;

2) от 12.07.2018 №1720 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 01.03.2018 №470 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай в области искусств».

6. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2019 года.

8. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.В.Круглову.

Глава города Урай А.В. Иванов

Приложение

к постановлению администрации города Урай

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_

Положение

об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2»

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» (далее **-** Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» (далее **-** работники, организация) и определяет:

1) порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;

2) основные условия оплаты труда работников организации;

3) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

4) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

5) иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.2. Заработная плата работников состоит из:

1) должностных окладов (тарифных ставок);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

1.4. При формировании годового фонда оплаты труда на иные выплаты, указанные в пункте 6.3 раздела 6 настоящего Положения, предусматривается до 10% от годового объема средств на оплату должностных окладов (для рабочих – тарифных ставок) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счёт доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и за обеспечение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Размер минимальной заработной платы работников организаций не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты**-**Мансийском автономном округе **–** Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты**-**Мансийском автономном округе **–** Югре, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты**-**Мансийском автономном округе **–** Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера [минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=EA3ACFEA8BB9521EF634BE6DD9BF4AFDFC7059CF38D7C1CC08B0BC29B6B0304B7AE8P) (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 1.4 настоящего раздела.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном «Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты**-**Мансийском автономном округе **–** Югре».

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации,

его заместителей и главного бухгалтера организации

2.1. Расчёт фонда оплаты труда руководителя организации предоставляется организацией, согласовывается с органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя (далее **-** уполномоченный орган), после чего направляется в кадровую службу управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай.

2.2. Размер должностного оклада руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется путем произведения ставки заработной платы, персонального коэффициента, базового коэффициента, суммы повышающих коэффициентов, увеличенной на единицу. Также в состав должностного оклада включается ежемесячная надбавка за ученую степень.

2.3. Персональный коэффициент руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливается в размере от 1,0 до 2,0 по следующим критериям:

1) напряженность, сложность работы;

2) эффективность расходования бюджетных средств;

3) результативность работы.

Конкретный размер персонального коэффициента руководителю организации устанавливается распоряжением администрации города Урай по представлению уполномоченного органа.

Конкретный размер персонального коэффициента заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается приказом руководителя организации.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации. Размер базового коэффициента указан в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

2.5. Для определения размера должностного оклада руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (далее **-** коэффициент за государственные награды). Размер коэффициента указан в таблице 8 приложения 1 к настоящему Положению. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере;

2) коэффициент масштаба управления. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с [приложением](#P752) 2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице [1](#P386) приложения 1 к настоящему Положению;

3) коэффициент уровня управления. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

[Перечень](#P830) должностей, уровень управления и размер коэффициента уровня управления руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации указан в таблице 2 приложения 1 к настоящему Положению.

2.6. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается руководителю организации и его заместителям в размере:

1) 2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

2) 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Ежемесячная надбавка за ученую степень для заместителей руководителя организации устанавливается приказом руководителя организации, руководителю организации **-** распоряжением администрации города Урай на основании документов, подтверждающих наличие ученой степени.

2.7. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=94E8645801F8BBF78CDAC098A8269828CA5B8123F9CB03CB30410ED6CBY0CFL) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Перечень, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Иные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 настоящего Положения.

2.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации) устанавливается постановлением администрации города Урай.

Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3. Основные условия оплаты труда работников организаций

3.1. В коллективном договоре, локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.2 Размер должностного оклада педагогических работников определяется путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы повышающих коэффициентов, увеличенной на единицу. Также в состав должностного оклада включается ежемесячная надбавка за ученую степень.

К педагогическим работникам относятся:

1) преподаватель;

2) концертмейстер;

3) методист.

3.3. Базовый коэффициент педагогического работника устанавливается исходя из уровня образования педагогических работников. Размер базового коэффициента указан в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

3.4. Для определения размера должностного оклада педагогических работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент за квалификационную категорию. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 7 приложения 1 к настоящему Положению;

2) коэффициент за государственные награды. Размер коэффициента за государственные награды указан в таблице 8 приложения 1 к настоящему Положению. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере;

3) коэффициент специфики работы. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 6 приложения 1 к настоящему Положению.

3.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается педагогическим работникам в размере:

1) 2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

2) 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается приказом руководителя организации на основании документов, подтверждающих наличие ученой степени.

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

3.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы в размере 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель 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 педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При определении должностного оклада педагогического работника организации для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики работы и видов деятельности, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять дней (при шестидневной рабочей неделе - на шесть дней), умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

3.8. Размер должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, определяется путем произведения ставки заработной платы, персонального коэффициента, базового коэффициента, суммы повышающих коэффициентов, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации, указан в таблице 3 приложения 1 к настоящему Положению.

3.9. Персональный коэффициент специалисту, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, устанавливается в размере от 1,0 до 1,9 по следующим критериям:

1) напряженность, сложность работы;

2) эффективность расходования бюджетных средств;

3) результативность работы.

Конкретный размер персонального коэффициента специалисту организации устанавливается приказом руководителя организации.

3.10. Базовый коэффициент специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, устанавливается исходя из уровня образования. Размер базового коэффициента указан в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

3.11. Для определения размера должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, применяются следующие повышающие коэффициенты:

1)коэффициент за квалификационную категорию. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 7 приложения 1 к настоящему Положению;

2)коэффициент за государственные награды. Размер коэффициента за государственные награды указан в таблице 8 приложения 1 к настоящему Положению. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.12. Размер должностного оклада служащего организации определяется путем произведения ставки заработной платы, персонального коэффициента, базового коэффициента, повышающего коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению.

3.13. Персональный коэффициент служащему организации устанавливается в размере от 1,0 до 1,4 по следующим критериям:

1) напряженность, сложность работы;

2) результативность работы.

Конкретный размер персонального коэффициента служащему организации устанавливается приказом руководителя организации.

3.14. Базовый коэффициент служащего устанавливается исходя из уровня образования. Размер базового коэффициента указан в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными [приказом](consultantplus://offline/ref=94E8645801F8BBF78CDAC098A8269828C9588627F8C603CB30410ED6CBY0CFL) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», [постановлением](consultantplus://offline/ref=94E8645801F8BBF78CDAC098A8269828CD518020FCC55EC1381802D4YCCCL) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.15. Для определения размера должностного оклада служащего организации применяется повышающий коэффициент специфики работы, указанный в таблице 6 приложения 1 к настоящему Положению.

3.16. Тарифная ставка рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации, указанной в таблице 9 приложения 1 к настоящему Положению.

3.17. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=210AA3DCA1C1E73792E0F10A95E27BB5372AAEF95DA971D3FB5743894120D132508656F0AE3D8D77g9SBG) работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=210AA3DCA1C1E73792E0F10A95E27BB53E2DA2F25AA62CD9F30E4F8Bg4S6G) Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

4. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=210AA3DCA1C1E73792E0F10A95E27BB5342BA6F05EA471D3FB5743894120D132508656F0AE3F8C75g9SCG) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=A385F3FC05093B068491B52E11CAD97C0AD85D760CF31AFFCBD9BC24C28E647018E5AD5271E581606E3BJ), 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. 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 соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=210AA3DCA1C1E73792E0F10A95E27BB5342BA6F05EA471D3FB5743894120D132508656F6AEg3SAG) - [154](consultantplus://offline/ref=210AA3DCA1C1E73792E0F10A95E27BB5342BA6F05EA471D3FB5743894120D132508656F0AE3C8977g9S3G) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам организации, работающим с 22.00 часов до 06.00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника организации за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

4.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

1) за качество выполняемых работ;

2) за интенсивность и высокие результаты работы;

3) единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал;

4) единовременная премиальная выплата по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решения об установлении выплаты стимулирующего характера, решения о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимаются с осуществлением демократических процедур (созданием соответствующей рабочей группы).

5.2. **Выплата за качество выполняемых работ для педагогических работников осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце (определяется по табелю учета рабочего времени), за исключением лиц, уволенных за виновные действия.**

**Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается педагогическим работникам в размере до **20% от должностного оклада** в соответствии с показателями эффективности деятельности работников:

1) сохранение контингента обучающихся в классе (исключая отчисление по уважительным причинам (в связи со сменой места жительства учащегося, состоянием здоровья) – 0 **-** 10%;

2) качество освоения образовательной программы обучающимися: наличие в классе более 50% учащихся, обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации; отсутствие в классе учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации; отсутствие в классе учащихся, систематически пропускающих занятия по неуважительной причине в течение учебного года – 0 **-** 5 %;

3) качественное и своевременное ведение учебной документации – 0 **-** 5 %.

**Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам определяется ежемесячно, в предпоследний рабочий день отчетного месяца, руководителем организации совместно с рабочей группой исходя из показателей эффективности деятельности каждого работника. Результат определения выплаты за качество выполняемых работ фиксируется протоколом заседания рабочей группы, размер выплаты оформляется приказом руководителя организации.**

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

1) высокую результативность работы;

2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

**Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для всех категорий работников осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце (определяется по табелю учета рабочего времени), за исключением лиц, уволенных за виновные действия.**

**Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размерах:**

**для педагогических работников – до 40% от должностного оклада;**

**для руководителя и главного бухгалтера организации – до 20% от должностного оклада;**

**для заместителей руководителя, специалистов, служащих и рабочих организации - до 10% от должностного оклада (тарифной ставки).**

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в соответствующем месяце размер **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** составляет 0%.

**Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников организации определяется ежемесячно, в предпоследний рабочий день отчетного месяца, руководителем организации совместно с рабочей группой** исходя из показателей и размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы, указанных в таблицах 10, 11, 12 приложения 1 к настоящему Положению**. Результат определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы фиксируется протоколом заседания рабочей группы, размер выплаты оформляется приказом руководителя организации.**

**Основанием для осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации является распоряжение администрации города Урай.**

5.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.2, 5.3 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу (тарифной ставке) работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в квартале руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам организации в размере до 1,0 должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на одну занимаемую ставку по основному месту работы.

В фактически отработанное время в квартале включаются: время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, время нахождения в дополнительном отпуске в связи с обучением в случае направления на обучение по инициативе работодателя.

При определении единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал учитываются следующие показатели эффективности и результативности:

1) выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда;

3) соблюдение финансовой дисциплины;

4) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал снижается в следующих случаях:

1) невыполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации – 10%;

2) несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда – 10%;

3) несоблюдение финансовой дисциплины – 10%;

4) некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации – 10%;

5) наличие в соответствующем квартале неснятых дисциплинарных взысканий - 100%.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на последний рабочий день соответствующего квартала, а также трудовые договоры с которыми расторгнуты в соответствующем квартале по следующим основаниям:

1) расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по основанию: в связи с выходом на пенсию (впервые);

2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям: ликвидация организации; сокращение численности или штата работников организации;

3) по соглашению сторон;

4) истечение срока трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 3 календарных месяцев);

5) прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по следующим основаниям: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям, не выплачивается.

5.6. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный год.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени за год руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам организации в размере до 2,0 должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на одну занимаемую ставку по основному месту работы.

В фактически отработанное время в году включаются: время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, время нахождения в дополнительном отпуске в связи с обучением в случае направления на обучение по инициативе работодателя.

При определении единовременной премиальной выплаты по итогам работы за год учитываются следующие показатели эффективности и результативности:

1) выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда;

3) соблюдение финансовой дисциплины;

4) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за год снижается в следующих случаях:

1) невыполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации – 10%;

2) несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда – 10%;

3) несоблюдение финансовой дисциплины – 10%;

4) некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации – 10%;

5) наличие в соответствующем квартале неснятых дисциплинарных взысканий - 100%.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится в декабре текущего года.

Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премирование по результатам работы за год в размере пропорционально отработанному времени.

5.7. Основанием для выплаты единовременных премиальных выплат по итогам работы за квартал, год для заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников является приказ руководителя организации, для руководителя организации – распоряжение администрации города Урай.

# 5.8. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются за счёт обоснованной экономии фонда оплаты труда, а также за счёт доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности по согласованию с уполномоченным органом.

6. Иные выплаты

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) материальная помощь работнику организации в связи со смертью близких родственников;

4) материальная помощь одному из близких родственников в случае смерти самого работника;

5) единовременная выплата к юбилейным датам (50, 60 лет) работников;

6) частичная компенсация стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки руководителю организации.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии пунктом 1.4 раздела 1 настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет (включительно), который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (тарифным ставкам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по заявлению работника при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя организации, для руководителя организации – распоряжение администрации города Урай.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере до 1,5 должностных окладов (тарифных ставок) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника по основной занимаемой должности (профессии) на одну ставку за норму часов, установленную законодательством.

Работникам, вновь принятым на работу, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

3) работникам, принятым на сезонные работы;

4) работникам при увольнении за виновные действия.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда организации на соответствующий финансовый год, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты.

6.4. В пределах фонда оплаты труда и за счет средств доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности организация устанавливает следующие выплаты:

1) материальная помощь работнику организации в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) выплачивается при наличии личного заявления, копии свидетельства о смерти близкого родственника, а также копий документов, подтверждающих степень родства, на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании распоряжения администрации города Урай в размере 10 000 рублей;

2) материальная помощь одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти самого работника выплачивается при наличии личного заявления родственника, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства, на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании распоряжения администрации города Урай в размере 10 000 рублей.

6.5. Работникам организации производится единовременная выплата к юбилейным датам. Выплата осуществляется работникам и руководителю организации, проработавшим в государственных и (или) муниципальных организациях не менее 15 лет, при достижении возраста 50, 60 лет. Основанием для осуществления единовременной выплаты к юбилейным датам является приказ руководителя организации, для руководителя организации – распоряжение администрации города Урай.

Выплата устанавливается из расчета 1,0 должностного оклада (тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на одну занимаемую ставку по основному месту работы за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.6. Руководителю организации производится частичная компенсация стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки один раз в два календарных года в размере 70% от фактической стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки, но не более 3250 рублей за 1 сутки пребывания в оздоровительной или медицинской организации на 1 человека. Максимальная продолжительность оздоровительной или санаторно-курортной путевки, компенсируемой за счет бюджета городского округа город Урай, составляет 14 календарных дней. Руководитель самостоятельно выбирает оздоровительную или медицинскую организацию и место оздоровления или санаторно-курортного лечения в пределах территории Российской Федерации. Компенсация осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности организации.

Частичной компенсации подлежат расходы на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки, в стоимость которой включено оздоровительное или санаторно-курортное лечение, без учета расходов по стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Компенсация осуществляется на основании личного заявления руководителя организации с приложением документов, подтверждающих приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки (документы предоставляются на русском языке):

1) договор на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки;

2) платежные документы, подтверждающие факт уплаты руководителем организации, подающим заявление, денежных средств за оздоровительную или санаторно-курортную путевку;

3) документы, подтверждающие получение оздоровительного или санаторно-курортного лечения (отрывной талон к путевке; в случае отсутствия отрывного талона к путевке предоставляются либо санаторная книжка, либо расписание процедур, либо информация о получении оздоровительного или санаторно-курортного лечения на официальном бланке оздоровительной или медицинской организации, заверенная печатью).

Приложение 1 к Положению

об установлении системы оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств №2»

Таблица 1

Размер коэффициента масштаба управления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления |
| 1. | Группа I | 0,30 |
| 2. | Группа II | 0,20 |
| 3. | Группа III | 0,10 |
| 4. | Группа IV | 0,05 |

Таблица 2

Перечень должностей, уровень управления и размер коэффициента

уровня управления руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей | Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления |
| 1. | Руководитель | Директор | Уровень 1 | 1,00 |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер | Уровень 2 | 0,80 |

Таблица 3

Перечень должностей специалистов,

деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей |
| 1. | Бухгалтер |
| 2. | Экономист |
| 3. | Художник по свету |
| 4. | Библиотекарь |
| 5. | Специалист по кадрам |
| 6. | Специалист по охране труда |
| 7. | Звукорежиссёр |
| 8. | Специалист по моделированию и конструированию швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий по индивидуальным заказам |
| 9. | Юрисконсульт |
| 10. | Заведующий хозяйством |

Таблица 4

Перечень должностей служащих организации

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей |
| 1. | Секретарь учебной части |
| 2. | Иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 |
| 3. | Должности, предусмотренные профессиональными стандартами |

Таблица 5

Размер базового коэффициента

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень образования руководителя, заместителей  руководителя, главного бухгалтера, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1. | Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу,  успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации  (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| 2. | Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу,  успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации  (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| 3. | Среднее профессиональное образование | 1,30 |
| 4. | Среднее общее образование | 1,10 |

Таблица 6

Размер коэффициента специфики работы для педагогических работников и служащих организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1. | Работа педагогических работников в организациях дополнительного образования в области искусств, связанная с реализацией учебной программы в рамках учебного плана | 0,20 |
| 2. | Работа служащих в организациях дополнительного образования в области искусств, связанная с образовательным учебным процессом | 0,20 |

Таблица 7

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная категория | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| 1. | высшая категория | 0,2 |
| 2. | первая категория | 0,1 |
| 3. | вторая категория | 0,05 |

Таблица 8

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа**-**Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.1. | ордена, медали, знаки | 0,20 |
| 1.2. | почетные звания: |  |
| 1.2.1. | «Народный...» | 0,25 |
| 1.2.2. | «Заслуженный...» | 0,20 |
| 1.2.3. | «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | 0,15 |
| 1.2.4. | почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в области искусств | 0,05 |
| 1.3. | в сфере культуры почетные звания: |  |
| 1.3.1. | «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| 1.3.2. | «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| 1.4. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа**-**Югры, в том числе: |  |
| 1.4.1. | медали, знаки | 0,15 |
| 1.4.2. | почетные звания | 0,15 |
| 1.4.3. | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа **–** Югры и органа государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющего управление в сфере культуры | 0,05 |
| 1.4.4. | почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа **–** Югры | 0,05 |
| 1.4.5. | благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа **–** Югры и органа государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа **–** Югры, осуществляющего управление в сфере культуры | 0,05 |
| 1.5. | Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.5.1. | Золотой знак отличия | 0,20 |
| 1.5.2. | медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского | 0,15 |
| 1.5.3. | нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| 1.5.4. | иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 1.5.5. | благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |

Таблица 9

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,000 | 1,030 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 | 1,175 | 1,200 | 1,225 |

Таблица 10

Показатели и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы **для педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | Размер выплаты  (0-40 %) |
| **1.** | **Использование новых педагогических технологий в учебно-образовательном процессе при проведении открытых мероприятий** | 0-4 % |
| **2.** | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | 0-8 % |
| **3.** | **Отсутствие конфликтных ситуаций в классе, вызванных участниками образовательного процесса (педагог, ученик, родитель (законный представитель))** | 0-8 % |
| **4.** | **Результативность воспитательной работы:** |  |
| **4.1.** | **проведение родительских собраний (не менее 2 раз в год)** | **0-1 %** |
| **4.2.** | **проведение классных часов (не менее 2 раз в год)** | **0-1 %** |
| **4.3.** | **посещение творческих мероприятий с учащимися класса** | **0-2 %** |
| **5.** | **Распространение и обобщение собственного педагогического опыта и повышения профессиональной квалификации:** |  |
| **5.1.** | **участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня** | **0-2 %** |
| **5.2.** | **исполнительская (концертная, выставочная) деятельность** | **0-2 %** |
| **5.3.** | **проведение мастер-классов, открытых уроков и иных форм методической работы** | **0-2 %** |
| **6.** | **Подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования в области культуры, искусства** | **0-2 %** |
| **7.** | **Подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов, начиная с городского уровня:** |  |
| **7.1.** | **победители городских конкурсов** | **0-2 %** |
| **7.2.** | **победители краевых, зональных конкурсов** | **0-2 %** |
| **7.3.** | **победители межрегиональных, региональных конкурсов** | **0-2 %** |
| **7.4.** | **победители международных и всероссийских конкурсов** | **0-2 %** |

Таблица 11

Показатели и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы **для руководителя и главного бухгалтера организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | Размер выплаты  (0-20%) |
| 1. **Для руководителя организации** | | |
| **1.1.** | **Выполнение муниципального задания** | **Выполнение показателей не менее 95% - 4%;**  **менее 95% - 0%** |
| **1.2.** | Отсутствие фактов привлечения руководителя организации или организации как юридического лица к административной ответственности | Отсутствие административных правонарушений - 4%;  наличие административных правонарушений - 0% |
| **1.3.** | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| **1.4.** | Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений закона по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| **1.5.** | Соблюдение финансовой дисциплины | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
|  |  |
| 1. Для главного бухгалтера организации | | |
| 2.1. | Выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.2. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.3. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.4. | Соблюдение финансовой дисциплины | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.5. | Отсутствие необоснованно возникшей дебиторской задолженности, нереальной к взысканию; отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |

Таблица 12

Показатели и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы **для заместителей руководителя, специалистов, служащих и рабочих организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | Размер выплаты  **(0-10%)** |
| **1.** | Выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| **2.** | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | Отсутствие нарушений - 2%;  наличие нарушений - 0% |
| **3.** | Качественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |

Приложение 2 к Положению

об установлении системы оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств №2»

Объемные показатели

и порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1. Отнесение муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» (далее – организация) к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и иные показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

3. По объемным показателям устанавливаются четыре группы по оплате труда руководителей организаций.

4. Отнесение организации к группам по оплате труда руководителей организации производится по сумме баллов после оценки масштаба руководства организацией в соответствии с таблицей 1.

Показатели для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организации

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся в организации | из расчета на каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. Количество работников в организации | за каждого работника  Дополнительно за каждого работника, имеющего: | 1 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| первую квалификационную категорию | 0,6 |
| вторую квалификационную категорию | 0,3 |
| 3. Наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов; выставочного, концертного залов | за каждое помещение | 20 |
| 4. Наличие на балансе организации музыкальных инструментов  (коллекционных, заказных), специального оборудования, используемого для творческой деятельности | за каждую единицу | 5 |
| 5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | 10 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специальных классов в соответствии с профессиональными требованиями (хореографический, художественный, кабинет звукозаписи и т.д.) | за каждый класс | 10 |
| 7. Режим работы образовательной организации | за каждую смену в двухсменном режиме | 20 |
| 8. Многопрофильность организации | до 5 специализаций | 5 |
| от 5 до 10 специализаций | 10 |
| свыше 10 специализаций | 20 |
| 9. Количество выпускников, поступивших в профильные образовательные организации среднего профессионального и высшего образования | за каждого поступившего выпускника | 5 |
| 10. Наличие в организации постоянно действующих творческих коллективов | за каждый коллектив | 5 |
| 11. Участие учащихся, коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.: | суммарно, не более 20 баллов за каждый пункт | 10 |
| международных | за каждого участника |
| всероссийских | 5 |
| окружных (областных) | 1 |
| городских | 0,5 |
| 12. Наличие оборудованного хранилища для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического (библиотечного) фондов | за каждое хранилище | 10 |
| 13. Наличие подготовительных групп, групп раннего эстетического воспитания | за каждого учащегося | 1 |

5. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя организации, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся в организации определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Группы по оплате труда руководителей организаций установлены в таблице 2.

Группы по оплате труда

руководителей в организациях

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа, к которой организация относится по оплате труда  руководителей от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| свыше 500 | от 350 до 500 | от 200 до 350 | от 100 до 200 |