

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г. №5-К

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств»
Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств» Вурнарского района Чувашской Республики (далее - «Положение»), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения Вурнарского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования (далее учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам):

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Зарплата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению Вурнарского района Чувашской Республики из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации [от 7 мая 2012 г. N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [от 1 июня](#)

2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В_к – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников учреждения;
- и) настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.8.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г. регистрационный № 36204).

2.2. Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения дополнительного образования устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень (концертмейстер)	8050
	4 квалификационный уровень (преподаватель)	8834

2.3. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.4-2.6 настоящего Положения.

2.4. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимся молодыми специалистами:

- от 2 до 5 лет - 0,10;
- от 5 до 10 лет - 0,15;
- от 10 до 20 лет - 0,25;
- свыше 20 лет - 0,30.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование отделениями и учебными кабинетами, ведение кружковой работы, за работу с библиотечным фондом учебников.

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	2 квалификационный уровень	до 0,15
	4 квалификационный уровень	до 0,20

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждении, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения,

выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) суммируется с размерами выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.8. С учетом условий труда педагогическим и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.9. Педагогическим и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 регистрационный №11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	2 квалификационный уровень: (заведующий хозяйством)	7870

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд (сторож, уборщик)	4897
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд (настройщик)	6808

Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям

рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в [пунктах 4.3 и 4.4](#) настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Установление размера должностного окладов руководителя учреждения осуществляется два раза в год приказом отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского района Чувашской Республики, заместителя руководителя – приказом руководителя учреждения.

5.2. Отдел образования и молодежной политики администрации Вурнарского района устанавливает руководителю учреждения, находящегося в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителю руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом VII](#) настоящего Положения, с учетом [абзаца пятого](#) настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителю учреждения, его заместителю к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные [подпунктом "а" пункта 7.3](#) настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителю руководителя не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителю учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя) определяется приказом отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского района в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя) определяется приказом отделом образования и молодежной политики администрации Вурнарского района в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения отдел образования и молодежной политики администрации Вурнарского района должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем первым](#) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в муниципальном образовательном учреждении	повышение окладов на 10%
2.	Педагогический и другой персонал муниципального образовательного учреждения:	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке).

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителю доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) за наличие ученой степени научно-педагогическим работникам учреждений дополнительного профессионального образования, работникам, занимающим в научных учреждениях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени:

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", «Заслуженный работник культуры Чувашской Республики», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - надбавка 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается соответствующим органом исполнительной власти, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя учреждения по итогам работы утверждаются приказом отдела образования и молодежной политики.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского района.

7.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

VIII. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение №3
к Коллективному договору
на 2023-2026 г.г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г. №5-К

Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах МБУ ДО «Вурнарская ДШИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ», в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, а так же размеры выплат компенсационного характера.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников Учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст - стимулирующая доля ФОТоу.

2.2. Размер стимулирующей доли фонда оплаты труда (Дст) работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в размере 30%.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

3.2. Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положениями о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемыми локальными актами учреждений, и включается в коллективные договоры. Например, на надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - 5%; надбавки за качество выполняемых работ 60%; премии за выполнение особо важных и ответственных работ - 5%; премиальные выплаты по итогам работы - 5%, государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки -25%.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.3. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не ограничена.

4.4. Руководителю Учреждения, его заместителям надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

5. Надбавка за качество выполняемых работ.

5.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения с указанием их баллового значения утверждаются приказом руководителя Учреждения в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения, по согласованию с органом управления и профсоюзным комитетом

Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения);

б) за наличие ученой степени научно-педагогическим работникам учреждений дополнительного профессионального образования, работникам, занимающим в научных учреждениях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени;

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", «Заслуженный работник культуры Чувашской Республики», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - надбавка 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

5.2. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения руководителю Учреждения принимается отделом образования и молодежной политики администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с Общим собранием коллектива и профсоюзным комитетом Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения).

5.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается два раза в течение учебного года по итогам полугодия в сентябре и январе на основании результатов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения, наличия государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков, ученых степеней кандидатов наук, доктора наук приказом руководителя Учреждения.

5.4 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется первоначально самостоятельно работником Учреждения, затем утверждаются Комиссией по установлению стимулирующих выплат с привлечением профсоюзного комитета организации (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения) в оценочных листах утвержденной формы по каждому работнику Учреждения (приложение №1). В оценочном листе работник Учреждения и председатель Комиссией по установлению стимулирующих выплат ставят свои подписи, дату подписания и передают руководителю Учреждения. Оценочные листы составляются в одном экземпляре.

Результаты оценки заносятся в протокол оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения на выплату надбавок за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения за соответствующий период (далее – протокол). Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии по установлению стимулирующих выплат Учреждения с указанием их фамилий, имен, отчеств, номера и даты.

После получения оценочного листа, согласованного с Педагогическим советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения) и протокола руководитель Учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество выполненных работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения за соответствующий период.

В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 рабочих дней со дня ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а Комиссия по установлению стимулирующих выплат и профсоюзный комитет Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения), принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям Комиссией по установлению стимулирующих выплат и профсоюзным комитетом Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения), не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат и профсоюзный комитет Учреждения (или иной орган, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения), обязаны осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия по установлению стимулирующих выплат и профсоюзный комитет Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения), принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. При определении размера надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Если весовой коэффициент показателя равен 0,5, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 0,5, а при невыполнении показателя - его вес оценивается в 0 баллов.

5.6. Размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения определяется следующим образом:

а) Комиссией по стимулирующим выплатам и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения) в протоколе производится подсчет баллов по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента на каждого работника Учреждения, кроме руководителя Учреждения, его заместителя. После подсчета баллов работников Учреждения в протоколе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником, используемое для определения денежного веса одного балла;

б) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

в) размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения каждого работника за рассматриваемый период устанавливается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов работника Учреждения.

5.7 Установленный размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения выплачивается работнику Учреждения равными долями ежемесячно.

5.8 При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и (или) размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплату надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, в котором изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и (или) размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплату надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения.

5.9. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат участвует представитель отдела образования и молодежной политики администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики.

6. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

6.1. При установлении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие основания, связанные с результативностью работы:

инициатива, творчество при выполнении установленных должностной инструкцией обязанностей, достижение значимых результатов деятельности;

своевременное и качественное исполнение лицом поручений руководителя Учреждения, его заместителя, связанных с повышением результативности работы работников Учреждения, повышением авторитета и имиджа Учреждения;

использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности;

достижение высоких результатов при проведении работ в соответствующий период по:

- подготовке объектов Учреждения к учебному году;
- укреплению материально-технической базы Учреждения;
- недопущению аварийных ситуаций на объектах Учреждения и устранению последствий при их возникновении;
- участию в российских и республиканских мероприятиях, а также по подготовке и проведению муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и иного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;
- участие в инновационной деятельности.

6.2. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) не ограничен в

пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6.3 Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников, приказом руководителя Учреждения на основе представлений заместителя руководителя Учреждения

6.4 Порядок, размеры и условия премирования руководителя Учреждения по итогам работы утверждаются отделом образования и молодежной политики администрации Вурнарского района Чувашской Республики.

7. Компенсационные выплаты

7.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда обговорены в Положении об оплате труда работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ».

Приложение № 1

к Положению
о стимулирующих и компенсационных выплатах
МБУ ДО «Вурнарская ДШИ»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности преподавателя _____

за период _____ 202__ год.

№	Показатели	Показатели эффективности деятельности	шкала	выполнено	утверждено
I. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса					
1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	более 80 % от первоначального отбора	1		
2.	Участие обучающихся в мероприятиях, конкурсах различного уровня	на районном уровне; на республиканском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	0,5 1 1,5 2 (макс. 2)		
3.	Участие обучающихся в конкурсах, организованных по приказу Минкультуры Чувашии, России	на республиканском уровне; на федеральном, международном уровне;	1 2 (макс. 3)		

	(«Дельфийские игры», конкурс на приз Э. Юрьева, «Молодые дарования России», «Одаренные дети Чувашии»)				
4.	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (за каждое место)	на школьном уровне; на районном и зональном уровне; на республиканском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	0,5 1 2 3 5 (макс. 5)		
5.	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в конкурсах, организованных по приказу Минкультуры Чувашии, России («Дельфийские игры», конкурс на приз Э. Юрьева, «Молодые дарования России», «Одаренные дети Чувашии»)	на республиканском уровне; на федеральном, международном уровне;	2 5 (макс. 5)		
6.	Наличие и реализация образовательной программы (за все)	Наличие образовательной программы	1		
7.	Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания)	за выход (за все) за выезд (за все)	0,5 1		
8.	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	нет письменных жалоб есть письменные жалобы	1 -1		
9.	Контингент учащихся класса	По индивидуальной работе: до 7 свыше 7 По групповой работе: до 20 свыше 20 свыше 40 свыше 60	1 2 2 3 4 5		
10.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки.	Один поступивший выпускник	3		
II. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства.					
1.	Развитие учебно-методического комплекса	разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога (за все)	0,5		
2.	Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Участие в Республиканских мероприятиях Призер в Республиканских мероприятиях	2 5		
3.	Прохождение курсов повышения квалификации (удостоверение)	С использованием финансовых затрат (за каждое)	1		
4.	Организация и проведение выездных, отчетных, сольных концертов и выставок	Активное участие в организации и проведении	1		
5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	На Республиканском уровне	1		
6.	Личное участие преподавателя в	Участие (концерт, выставка)	1		

	художественно-просветительской деятельности	(за каждое выступление во внеурочное время)	(макс. 5)		
III. Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание.					
1.	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами	Республиканский уровень	1		
2.	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в проекте	1		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса.	Мероприятия (за все)	1		
IV. Информационная открытость					
1.	Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	Публикация в газете	1		
2.	Наличие собственного сайта педагога	Непрерывное ведение с пополнениями новостей	2		
3.	Ведение рубрики и предоставление информации на сайте образовательной организации.	Информация в Интернете	1		
V. Уровень исполнительской дисциплины.					
1.	Исполнительская дисциплина при работе с документами (хранение, сроки исполнения и предоставления, качественное ведение и т.д.)	Отсутствие замечаний	1		
2.	Нарушение правил внутреннего распорядка	Письменное замечание	-3		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.
 _____ / _____

Принято « _____ » _____ 20__ г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г. №5-К

Положение о премировании работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ»

1. Общие положения.

Настоящее Положение о премировании работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» (далее Положение), разработано в соответствии с постановлением кабинета Министров Чувашской Республики от 14 ноября 2022 года №586 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377», постановлением администрации Вурнарского района Чувашской Республики от 09 декабря 2022 г. №799 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Вурнарского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования»; «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики», утвержденным приказом от 12.12.2022 №83-К.

1.1. Положение определяет цель материального стимулирования - усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3 Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке школы к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

1.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.5. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии

по итогам работы не ограничен.

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты школы.

1.7. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

1.9. Решение о премировании работников оформляется приказом директора.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителя;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

3.2. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- высокую результативность проведения всероссийских, республиканских, районных мероприятий;
- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- участие преподавателя в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. Заместитель директора по УВР премируется, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

3.4. Заведующий хозяйством премируется за:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

3.8. Уборщик премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

- 3.9. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.
- 3.10. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 3.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г. №5-К

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда работников МБУ ДО «Вурнарская ДШИ»
на 2023 - 2026 гг.

Содержание мероприятий	Ед. учёта	Кол-во	Стоимость затрат (руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
Обеспечение работников спец. одеждой, обувью и СИЗ.	Чел.			Ежегодно, согласно срокам использования по нормам	Директор
Приобретение средств противопожарной безопасности (огнетушители, их перезарядка, огнеупорная обработка и т. д.	Шт.			Ежегодно, согласно инструкциям	Завхоз
Приобретение литературы, наглядных пособий и плакатов, подписка на периодические издания по ОТ			500	Ежегодно	Директор
Проведение периодических медицинских осмотров работников	Чел.	15		Ежегодно	Директор
Периодическое пополнение медицинских аптечек медикаментами	Комп.	2	300	Ежеквартально	Директор, председатель профкома
Организация обучения по ОТ руководителя, членов комиссии	Чел.	3	3600	Один раз в 3 года	Директор
Проведение периодических инструктажей с работниками школы	Чел.	штат		Согласно инструкции	Директор

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г. №5-К

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в МБУ ДО «Вурнарская ДШИ».
Нормы выдачи.

В соответствии с Приложением к [приказу](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н устанавливается:

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием	1 в год 6 пар в год
2.	Уборщик служебных помещений	Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный	6 пар в год 12 пар в год 1 в год
3.	Сторож	Костюм вискозно-лавсановый Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 в год 1 пара дежурные 12 пар
4.	Настройщик	Фартук клеенчатый Нарукавники хлопчатобумажные	1 шт. 2 пары

В соответствии с Приложением N 1 к [приказу](#) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н устанавливаются Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Профессия или должность	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений Настройщик пианино и роялей	Мытье рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
протокол от 10.01.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 10 января 2023 г.№5-К

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи сотрудникам
МБУ ДО «Вурнарская ДШИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников в жизненных ситуациях.

1.2. Показатели оказания материальной помощи работникам МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, в соответствии с действующим федеральным законодательством, постановлением кабинета Министров Чувашской Республики от 14 ноября 2022 года №586 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377», «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Вурнарская детская школа искусств» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики», утвержденным приказом от 12.12.2022 №83-К.

1.3. К материальной помощи относятся выплаты, которые производятся нуждающимся работникам.

1.4. Материальная помощь не носит производственный характер, не является вознаграждением за труд и не относится к выплатам стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников школы и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Общественный контроль за соблюдением порядка оказания материальной помощи, перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом школы.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

2.1. На выплату материальной помощи предусматриваются внебюджетные средства и средства экономии в размере одного процента от планового фонда оплаты труда.

2.2. Выплата материальной помощи работнику МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

2.3. В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 2.6. к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, другие документы, подтверждающие необходимость выплаты материальной помощи.

2.4. Оказание материальной помощи работникам МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.

2.5. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя, на основании письменного заявления руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

2.6. Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат материальной помощи при наличии средств в фонде оплаты труда:

- в связи со свадьбой работника — 20% от оклада;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец) — 20% от оклада;
 - в связи с рождением ребенка- 20% от оклада;
 - в связи с уходом на пенсию (проработавшему не менее 25 лет в данном учреждении), в размере 50% от оклада;
 - работникам в связи с юбилейными датами (50,60,70 лет) — 25% от оклада;
 - семье работающего работника, в случае его смерти в размере одного оклада

2.7. Материальная помощь не оказывается:

— работникам, уволенным из школы, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в школу в этом же году;

— в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Работникам, увольняемым по основаниям, указанным в ст. 78,79,80 Трудового кодекса Российской Федерации, оказание материальной помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

2.9. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

3.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Вурнарская ДШИ» и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.