

# **АДМИНИСТРАЦИЯ**

## **ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| от | **01.06.2021** | с. Яковлевка | № | **207-НПА** |

Об утверждении П**оложения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района**

В соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 г. №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением Администрации Яковлевского муниципального района от 02.03.2021г. № 78-НПА «О внесении изменений в постановление Администрации Яковлевского муниципального района от 30.07.2013г. № 575 –НПА «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Яковлевского муниципального района», в целях приведения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствие действующему законодательству, на основании Устава Яковлевского муниципального района, Администрация Яковлевского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Размеры окладов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

1.3. Целевые показатели эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

1.4. Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителя Муниципального казенного учреждения «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района согласно приложению № 4 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу с 01 сентября 2021 года следующие постановления Администрации Яковлевского муниципального района муниципального района:

- 30.09.2015 № 337-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района;

- 28.12.2015 № 468-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района», утвержденное постановлением Администрации Яковлевского муниципального района от 30.09.2015 г. №337-НПА»;

- 29.02.2016 № 59-НПА «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района», утвержденное Постановлением Администрации Яковлевского муниципального района от30.09.2015 г. №337-НПА»;

- 15.09.2016 № 291-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- 27.02.2017 № 90-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- 16.10.2017 № 837-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- 09.01.2018 № 10-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- от 09.01.2019 № 5-НПА «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- от 28.10.2019 № 458-НПА «О внесении изменений в постановление от 30.09.2015 года № 337-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

от 31.12. 2019 №591-НПА «О внесении изменений в постановление от 30.09.2015 № 337-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- от 21.02.2020 № 93-НПА ««О внесении изменений в постановление от 30.09.2015 года № 337-НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района»;

- от 21.05.2020 № 278-НПА «О внесении изменений в постановление от 30.09.2015 г. № 337 - НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района».

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Сельский Труженик» и разместить на официальном сайте Яковлевского муниципального района в сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2021 г.

5. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава района - глава Администрации

Яковлевского муниципального района Н.В. Вязовик

Приложение № 1

Утверждено

постановлением Администрации

Яковлевского муниципального района

от 01.06.2021 № 207-НПА

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЯКОВЛЕВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Яковлевская детская школа искусств» Яковлевского муниципального района (далее – Положение, учреждение).

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Штатные расписания учреждения, формируемые за счет средств местного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем, согласовывается с главой Администрации Яковлевского муниципального района и финансовым управлением Администрации Яковлевского муниципального района.

1. **Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций;

- мнения представительного органа работников.

2.2. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. (Приложение №2).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

первую – 0,05;

высшую – 0,1;

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении-0,05.

2.3.4. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

Pop = Опкг + Опкг х SUMПK,

где:

Pop - размер оклада педагогического работника;

Опкг - оклад педагогического работника по ПКГ;

SUMПK - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

2.4.2. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.3. Выплата педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам учреждения производятся в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 1,2;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.4.5. Педагогическим работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

2.4.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

 2.5.1. В целях поощрения педагогическим работникам учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы.

 2.5.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и культуры, независимо от занимаемой должности. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (Таблица № 1):

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Стаж работы (выслуга лет) полных лет  | Размер выплаты в % |
| от 3-х до 5 лет  | 3% |
| от 5 до 10 лет  | дополнительно по 1% за каждый год  |
| 10 и более лет  | 10% |

2.5.3 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;

- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования и культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

2.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.5.5. Выплаты интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл= 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.6. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаться в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

2.6.1. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Культуры Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства Культуры Российской Федерации;

2.7. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

 2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

 2.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

2.10. Руководитель учреждения:

2.10.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

2.10.2. Ежегодно составляет и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

2.10.3. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

1. **Порядок и условия почасовой оплаты.**

3.1. Почасовая оплата труда преподавателей применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

**IV. Порядок и условия оплаты труда иных работников**

4.1. Система оплаты труда работников, не осуществляющих педагогическую деятельность (далее – иных работников), учреждения включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2 Размеры окладов иных работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Компенсационные выплаты иным работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.3.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4.3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3.3. При отраслевой системе оплаты труда работников учреждения компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ. К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате –1,2;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3.4 Компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений Яковлевского муниципального района, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ.

4.3.5 При отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.4.2. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премии по итогам работы.

4.4.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Оценка эффективности деятельности работников учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее - комиссия), создаваемой руководителем учреждения. Состав комиссии, периодичность и порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения.

4.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников учреждения.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл= 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

4.4.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаться в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

4.4.8. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения.

4.4.9. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Культуры Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Культуры Российской Федерации;

4.4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководитель учреждения вправе уменьшить размеры стимулирующих выплат или лишить работников полностью. В случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются в полном объеме.

4.4.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

1. **Порядок оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителя руководителя учреждения, заведующего филиалом образовательного учреждения**

* 1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствие с Приложениями к настоящему Положению. Оклад заместителя руководителя учреждения, заведующего филиалом образовательного учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры окладов руководителя, его заместителя увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Размеры окладов руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителю устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладам по ПКГ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и порядком, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премии по итогам работы.

5.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с локальным нормативным актом на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

 Оценка работы руководителя на предмет выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных Приложением № 4, осуществляется один раз в полугодие (не позднее 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом) комиссией при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

5.7 Премии по итогам работы выплачиваются единовременно, в пределах фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с локальным нормативным актом, на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

5.8. Руководителю учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнение или несвоевременного исполнения распорядительных актов Администрации Яковлевского муниципального района, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

**VI. Порядок выплаты материальной помощи**

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

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

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава Администрации Яковлевского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Приложение № 2

Утверждено

постановлением Администрации

 Яковлевского муниципального района

от 01.06.2021 № 207-НПА

**ОКЛАДЫ**

**По профессиональным квалификационным группам общеотраслевых**

**должностей рабочих, служащих, педагогических работников МБУДО**

**«Яковлевская детская школа искусств»**

**Яковлевского муниципального района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклады (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа рабочих «Общеотраслевые профессии первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Сторож, уборщик служебных помещений | 5940,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Документовед, кассир | 5990,0 |
| Профессиональная квалификационная группадолжностей педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер | 7600,0 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 9000,0  |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 2 квалификационный уровень | Заместитель директора | 10850,0 |
| 3 квалификационный уровень | Директор | 15500,0 |

Приложение № 3

Утверждено

постановлением Администрации

 Яковлевского муниципального района

от 01.06.2021 № 207-НПА

**Целевые показатели эффективности деятельности**

**заместителя руководителя МБУДО «Яковлевская ДШИ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности  | Критерии | Показатели  | Весовой коэффициент показателя |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Заместитель****руководителя** | **1. За качество работы****2. За интенсивность и высокие результаты работы**  | - Наличие всех уровней реализации дополнительных образовательных программ- Реализация образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса- Ведение инновационной деятельности, создание авторских программ, работа с сайтом школы- Организация и проведение конкурсов, олимпиад, выставок, концертов, фестивалей, личное участие - Высокий уровень аттестации педагогических работников- Своевременное обеспечение отсутствующего работника- Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении среди обучающихся- Отсутствие травм, полученных обучающимися в ходе образовательного процесса.- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения их. Поддержание нормального микроклимата в коллективе**Максимально возможное количество баллов**- Результаты обучения и воспитания (сравнение с предыдущим годом, позитивная динамика) равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом- Участие учащихся в муниципальных, зональных, краевых, региональных, фестивалях, конкурсах и др. - Наличие победителей и призеров смотров-конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций, мероприятий конкурсно-соревновательного и культурно-досугового характера- Доля воспитанников, продолживших обучение по профилю, полученному в УДО, в учреждениях среднего и высшего профессионального образования- Участие УДО в мероприятиях, определенных муниципальным календарем массовых мероприятий- Участие в конкурсах, проектах, программах грантовой поддержки разных уровней.- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы- Отсутствие у учащихся академической задолженности по итогам четвертей- Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ- Своевременная сдача финансовых средств в бухгалтерию Управление МКУ «КСиМП»**Максимально возможное количество баллов** | 1055555555**50**5555555555**50** |

**Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУДО «Яковлевская ДШИ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Преподаватель****Концертмейстер** | **1. За качество работы****2.За интенсивность и высокие результаты работы** | - Результаты обучения и воспитания (сравнение с предыдущим годом, положительная динамика):- ниже в сравнении с предыдущим учебным годом- равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом- Отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия - Участие учащихся в муниципальных, зональных, краевых, региональных фестивалях, конкурсах, выставках и др. - Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т. д. - Наличие воспитанников, продолживших обучение по профилю, полученному в ОУ в учреждениях среднего и высшего профобразования - Участие учащихся в мероприятиях концертах, выставках и др., - Сохранение количества учащихся, зачисленных в начале учебного года, до конца учебного года (отсутствие отсева)**Максимально возможное количество баллов** - Разработаны учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования или наличие авторских рабочих программ, имеющих внешнюю рецензию- Уровень использования педагогом электронно-информационных технологий (электронный дидактический материал, электронный |  5551010555**50****5****5** |
|  |  |  методический материал, использование Интернет)- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, наличие выступлений на педсоветах, педагогических конференциях, семинарах, объединениях, концертах и т.д.- Обобщение опыта в периодической печати или на сайте учреждения- Победители или призеры профессиональных конкурсов - Своевременное и качественное ведение соответствующей школьной документации (журналы, отчеты и др.) - Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу преподавателя - Наличие документов общественного признания деятельности педагога (грамоты, благодарности, дипломы):- Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса и администрации учреждения - Отсутствие травм, полученных обучающимися в ходе образовательного процесса.**Максимально возможное количество баллов** | 55555555**50** |

**Целевые показатели эффективности деятельности служащих в**

**МБУДО “Яковлевская ДШИ”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Документовед** |  **За качество работы** | **-** Качественное содержание школьной документации в соответствии с номенклатурой дел- Своевременный учет входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя - Наличие знаний по применению компьютера и другой офисной техники в работе - Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки - Отсутствие жалоб от посетителей на работу документоведа- Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой - Соблюдение ТБ на рабочем месте- Отсутствие жалоб технического и обслуживающего персонала, посетителей на деятельность делопроизводителя.- Уровень этики общения с участниками образовательного процесса**Максимально возможное количество баллов** | 10515151015101010**100** |

**Целевые показатели эффективности деятельности кассира**

**в МБУДО “Яковлевская ДШИ”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Кассир** |  **За качество работы****2. Трудовая и исполнительская дисциплина** | **-** Своевременность и достоверность обработки первичной документации**-** Своевременное проведение инвентаризации денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности- Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности, работа с кассовым аппаратом.- Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности со стороны контролирующих органов- Интенсивность труда при выполнении ответственных и срочных работ в отчетные периоды- Качество финансовой документации по курируемым вопросам- Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка- Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора - Соблюдение техники безопасности на рабочем месте- Отсутствие жалоб от посетителей на работу кассира**Максимально возможное количество баллов** | 101010101010101010**100** |
|  |  | - Наличие административного взыскания- Несвоевременное оформление и качество отчетной документации- Создание конфликтной ситуации | -10-10-10 |

**Целевые показатели эффективности деятельности рабочих в**

**МБУДО “Яковлевская ДШИ”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности**  | **Критерии** | **Показатели**  | **Весовой коэффициент показателя** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Уборщик служебных помещений****Сторож** | **За качество работы****За качество работы** | **-** Качественное проведение текущих и генеральных уборок:- соответствует санитарным нормам;- допускается нарушение- Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка: - отсутствует;- наличие жалоб- Оперативность выполнения заданий администрации школы:- своевременные;- несвоевременные-Уровень этики общения с участниками образовательного процесса:- в соответствии с требованиями; - нарушение этики общения- Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений- Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и норм по охране труда - Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медицинского осмотра- Применение дезинфицирующих средств при уборке **Максимально возможное количество баллов по критериям-** - Выполнение должностной инструкции сторожа:- Проверка электробезопасности в школе в соответствии с должностными инструкциями - Проверка пожарной безопасности в школе в соответствии с должностными инструкциями- Оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС в школе- Отсутствие случаев кражи по вине сторожа - Оперативность выполнения работ по устранению замечаний от участников образовательного процесса- Качественное проведение уборки закрепленной территории иотсутствие жалоб по вопросам уборки территории в соответствии с должностными обязанностями (уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком) - Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса- Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии **Максимально возможное количество баллов**  | **15**150**15**150**10**100**10**100**10****10****15****15****100 баллов**1010101510151010**100** |

Приложение № 4

Утверждено

постановлением Администрации

 Яковлевского муниципального района

от 01.06.2021 № 207-НПА

**Отчет об исполнении целевых показателей эффективности деятельности**

**директора МБУДО «ЯДШИ»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование стимулирующей выплаты** | **Критерии** | **Показатели**  | **Исполнение показателей** | **Оценка выполнения целевых** **показателей эффективности работы** **руководителя учреждения, в баллах** | **Результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах** |
| **За качество выполняемых работ** |  | Эффективная организация материально-технического обеспечения деятельности учреждения |  | 10 |  |
| Своевременное исполнение постановлений, распоряжений Администрации Яковлевского муниципального района, поручений главы Администрации Яковлевского муниципального района, заместителей главы Администрации Яковлевского муниципального района, отсутствие замечаний со стороны Учредителя по вопросам деятельности муниципального учреждения |  | 5 |  |
| Отсутствие замечаний контролирующих, правоохранительных, надзорных органов по результатам деятельности муниципального учреждения, подтвержденных актами, протоколами контролирующих органов  |  | 10 |  |
| Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг |  | 10 |  |
| Реализация мероприятий по выполнению Указов Президента РФ, контроль за исполнением целевых показателей заработной платы («дорожной карты») ФРФ |  | 5 |  |
| Исполнение лимитов технологического потребления тепло-электроэнергии, водопотребления, водоотведения |  | 10 |  |
| **Итого:** |  |  |  | **50** |  |
| **За интенсивность и высокие результаты работы** | **1. Доступность качественного образования и воспитания** | Результаты обучения и воспитания (сравнение с предыдущим годом, позитивная динамика: равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом)Участие учащихся в муниципальных, зональных, краевых, региональных, фестивалях, конкурсах и др.Наличие победителей и призеров смотров-конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций, мероприятий конкурсно-соревновательного и культурно-досугового характера |  | 355 |  |
| **2. Эффективность реализации дополнительных образовательных программ** | Наличие всех уровней реализации дополнительных образовательных программНаличие воспитанников, продолживших обучение по профилю, полученному в УДО, в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Сохранность контингента воспитанниковУчастие УДО в мероприятиях, определенных муниципальным календарем массовых мероприятийОтсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы власти по конфликтным ситуациям  |  | 33621 |  |
| **3. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся** | Обеспеченность средствами пожарной и антитеррористической безопасности:-наличие действующей АПС -организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в учреждении Отсутствие травм, полученных обучающимися и работниками в ходе образовательного процесса.Обеспечение температурного режима в соответствии с СанПиНомНаличие работающей системы холодного водоснабжения, обеспечивающей необходимый санитарный и питьевой режим в соответствии с СанПиНомНаличие работающей системы канализации, а также оборудованных в соответствии с СанПиНом туалетовНаличие оборудованных аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию, отвечающих всем требованиям пожарной безопасности |  | 11,51,522122 |  |
| **4. Эффективность кадровой политики** | Своевременное прохождение аттестации педагогическими работниками Участие преподавателей в профессиональных (в том числе методической продукции) конкурсах |  | 33 |  |
| **5. Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств** | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)Наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта в сети. Наличие Интернет.  |  | 111 |  |
| **Итого:** |  |  | **50** |  |
| **Всего:** |  |  | **100** |  |

Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю в процентах устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1 Положения и по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, и равен \_\_\_\_\_\_\_\_%