



Принято Общим собранием  
Работников МАУДО  
«ДМШ п. Уральский»  
Протокол № 1 от 09.01.2024 года  
 Марушкина Н.С.

Утверждаю  
Директор  
МАУДО «ДМШ п. Уральский»  
Чернышова З.М.  
Приказ № 10/18-ОД от 09.01.2024г



Согласовано :  
Начальник отдела социального развития  
заместитель главы Администрации  
ГО ЗАГО Уральский  
 Багаев В.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА  
ПОСЁЛКА УРАЛЬСКИЙ»**

2024 год

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа посёлка Уральский» (далее – Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа посёлка Уральский» (далее – МАУДО "ДМШ п. Уральский" или Школа).

2. Заработная плата работников Школы устанавливается трудовым договором или эффективным контрактом в соответствии с действующим Положением.

3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Школе на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание утверждается директором Школы и согласовывается с Отделом социального развития Администрации городского округа ЗАТО Уральский Свердловской области (далее – Отдел социального развития) и включает в себя все должности (профессии) Школы в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включённые в штатное расписание Школы, определены в соответствии с Уставом Школы и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Школы установлена с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренной трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Школы производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения

Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор Школы:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими работниками, рассматривается тарификационной комиссией школы и утверждается приказом директора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения общего собрания работников школы, при условии, что педагогические работники, для которых Школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

15. Оплата труда работников Школы включает в себя:

1) размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 положения.

16. Образовательная организация в пределах, имеющих у них средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат в соответствии с Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при этом обязательно наличие в фонде оплаты труда компенсирующей и стимулирующей части в размере не более 30%, а на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы приходилось не менее 70% фонда оплаты труда.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учётом требований в профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Главы городского округа об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных организаций городского округа ЗАТО Уральский Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Школы установлены на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

20. Размер оклада, ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Школы, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в Школе, расположенной в поселке городского типа на основании Закон Свердловской области от 13.04.2017 № 34-ОЗ «Об административно-территориальном устройстве Свердловской

области». Указанное повышение образует новые размеры окладов, ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада, ставки заработной платы за работу в Школе, расположенной в поселке городского типа, приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

21. За работу в Школе, расположенной в закрытых административно-территориальных образованиях, размер оклада, ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов, ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы.

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов, ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, установлены в приложении № 2 к настоящему положению, с учетом пунктов 18,19 настоящего положения

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

28. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), установлены на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

29. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему положению.

30. Размеры окладов рабочих установлены в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ.**

30. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Школы устанавливаются работодателем в эффективном контракте.

31. Оплата труда директора Школы включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада директора Школы определяется в эффективном контракте, составленном на основе типовой формы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директора Школы, утвержденной приказом Отдела социального развития городского округа ЗАТО Уральский.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Отделом социального развития городского округа ЗАТО Уральский. Размер

среднемесячной заработной платы Школы для определения размера должностного оклада директора Школы исчисляется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

33. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

34. При установлении должностного оклада директора Школы предусматривается их повышение по результатам аттестации в соответствии занимаемой должностью в порядке и размерах, устанавливаемых Отделом социального развития.

35. Директору Школы при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно - методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

35. Для руководителей устанавливается Отделом социального развития городского округа ЗАТО Уральский.

36. Стимулирование директора, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Школы, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Отделом социального развития.

## **Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

37. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

39. Для работников Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

40. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу, ставке заработной платы. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

41. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 15%.

42. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или эффективным контрактом, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Размеры доплат определяется и утверждается приказом директора Школы в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения общего собрания по согласованию с учредителем.

44. Работникам Школы (кроме директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам, ставкам заработной платы работникам Школы (кроме руководителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются приложением 4 настоящего Положения.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы согласно данному пункту, и конкретный размер доплат определяются директором Школы по согласованию с учредителем.

46. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливается приказом директора Школы.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

47. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы.

48. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемой Школой услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

49. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, трудовыми договорами или эффективными контрактами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

50. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

51. Показатели (критерии) оценки эффективности труда, отражающие количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников и размер выплат стимулирующего характера работникам Школы определены настоящим Положением.

Решение о выплате работникам Школы стимулирующего характера ежемесячно утверждается приказом директора Школы с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат в пределах имеющихся финансовых средств.

52. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы;
- деятельность, повышающая эффективность, авторитет и имидж Школы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, фестивалей, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере дополнительного образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается работнику приказом директора Школы ежемесячно с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в размере до одного оклада.

53. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

Выплата за качество выполненных работ устанавливается работнику приказом директора Школы ежегодно с учетом фактических результатов его работы на определённый срок в размере до одного оклада.

54. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, трудовыми договорами или эффективными контрактами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы. Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам школы составляет не менее 20 процентов фонда оплаты труда школы.

Стимулирующая выплата за выслугу лет установлена работникам Школы в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет для работников Школы исчисляется от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

55. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах имеющихся финансовых средств на оплату труда на основании приказа директора Школы ежемесячно применяется следующее единовременное премирование работников.

Таблица 1

### Критерии и размер премий педагогическим работникам

Наименование премии		Размеры стимулирующих выплат в рублях
<b>Награждение работника почётными грамотами</b>		
1.	При объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;	до 2000 однократно
2.	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры	до 2000 однократно
3.	При награждении нагрудными знаками, орденами, медалями предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 "О знаках отличия в сфере образования и науки";	до 3000 однократно
4.	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;	до 3000 однократно
5.	В связи с награждением Почётной грамотой, Благодарственным письмом Главы ГО ЗАТО Уральский Свердловской области, Думы ГО ЗАТО Уральский Свердловской области.	до 2000 однократно
6	В связи с награждением Почетной грамотой директора школы	До 1000 однократно.
<b>Награждение работника в связи с праздниками, другими событиями</b>		
7	В связи с Государственными и муниципальными праздниками при наличии денежных средств.	до 2000 однократно
8	В связи с юбилейными датами (50,55, 60,65, 70,75, 80 лет со дня рождения);	в размере одного оклада.
9.	В связи с празднованием юбилейных дат со дня образования школы ( 45 и последующих пяти лет).	до 3000 однократно
10.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере двух окладов ( при наличии денежных средств).	в размере двух окладов.
11	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере одного оклада( при наличии денежных средств).	в размере одного оклада.
<b>Учебно-методическая работа.</b>		
12.	Открытые уроки	
	-Школьный уровень в рамках работы методической секции	до 1000 однократно

	-Районный уровень	до 1000 однократно
	-Областной уровень	до 1000 однократно
13	Выступление на семинарах, конференциях	
	-Школьный уровень в рамках работы методической секции	до 700 однократно
	-Муниципальный, районный уровень	до 1000 однократно
	-Областной уровень	до 2000 однократно
14	Публикации	
	-Школьный уровень в рамках работы методической секции	до 500 однократно
	-Районный уровень	до 1000 однократно
	-Областной уровень	до 2000 однократно
15	Создание методических разработок	
	- по темам образовательных школьных программ	до 1000 однократно
	-по разработке собственных программ	до 3000 однократно
16	Участие очное преподавателя в конкурсах, фестивалях профессионального мастерства (муниципальных, районных, областных)	
	-Участие	до 1000 однократно
	- Дипломант	до 1500 однократно
	-Лауреат	до 2000 однократно
17	Участие преподавателя в очных конкурсах, фестивалях профессионального мастерства региональных, межрегиональных, всероссийских, международных)	
	-Участие	до 2000 однократно
	- Дипломант	до 2500 однократно
	-Лауреат	до 3000 2 месяца
18	Участие преподавателя в заочных/интернет участие конкурсах, фестивалях профессионального мастерства ( межрегиональных, всероссийских, международных)	
	-Участие	до 1000 однократно
	- Дипломант	до 1500 однократно
	-Лауреат	до 2000 однократно
	- в составе коллектива (совместные выступления) одна сумма пропорционально на всех участников	
	- индивидуальные ( сольные выступления)	до 1000 однократно
	- индивидуальные ( сольный концерт)	до 3000 однократно
19	Использование в образовательном процессе информационных технологий	до 1000 однократно
20	Наличие у преподавателя мультимедийных разработок, видеофильмов.	до 2000 однократно
21	Повышение квалификации и профессиональной переподготовки преподавателя	однократно
	- обязательное	до 1000 однократно
	- сверх обязательных нормативов (при наличии подтверждающих документов) посещение семинаров, мастер-классов, научно-практических конференций, круглых столов и т.д)	до 2000 однократно
22	Создание авторских программ, разработка рабочих программ	до 2000 однократно
23	Получение диплома за (лучшую) педагогическую работу в ходе подготовки лауреатов и дипломантов конкурсов в очных конкурсах	
	- Международный диплом за 1 шт	2000 однократно
	-Всероссийский диплом за 1 шт	1500 однократно
	-Регионального ( межрегионального) диплома за 1 шт	1000 однократно
	-Областного диплома за 1 шт	1000 однократно
	-Муниципального, городского диплома за 1 шт	500 однократно
24	Получение преподавателем Благодарственного письма	
	-Международного Благодарственного письма	500 однократно

	-Всероссийского Благодарственного письма	500 однократно
	- Регионального Благодарственного письма	400 однократно
	-Областного Благодарственного письма	400 однократно
	- Городского, муниципального Благодарственного письма	300 однократно
25	Организация, проведение мероприятий, концертов, семинаров	
	-Школьных	2000 однократно
	-Муниципальных	3000 однократно
	- Межмуниципальных	3000 однократно
	- Областных	3000 однократно
<b>Достижения учащихся.</b>		
<b>Участие детей в конкурсах и фестивалях.</b>		
26	Участие детей в школьных конкурсах, фестивалях (солист, ансамбль, коллектив) за 1 участника	
	-Участник	до 500 однократно
	-Дипломант	до 1000 однократно
	-Лауреат	до 1500 однократно
27	Участие детей в заочных, очных кустовых, муниципальных, районных конкурсах, фестивалях (солист, ансамбль, коллектив) за 1 участника	
	-Участник	до 1000 однократно
	-Дипломант	до 1000 однократно
	-Лауреат	до 1500 однократно
28.	Участие детей в очных областных, Региональных конкурсах, фестивалях (солист, ансамбль, коллектив) за 1 участника	
	-Участник	до 1000 однократно
	-Дипломант	до 1500 однократно
	-Лауреат	до 2000 2 месяца
<b>Внеклассная работа</b>		
29.	Участие детей в очных Всероссийских, Международных конкурсах, фестивалях (солист, ансамбль, коллектив)	
	-Участник	до 1500 однократно
	-Дипломант	до 2000 2 месяца
	-Лауреат	до 3000 2 месяца
30.	Участие детей в заочных Всероссийских, Международных интернет конкурсах, фестивалях (солист, ансамбль, коллектив) за участника	
	-Участник	до 500 однократно
	-Дипломант	до 700 однократно
	-Лауреат	до 1500 однократно
31	Поступление обучающихся класса в профильные учебные заведения по специальности, соответствующей профилю обучения (при наличии подтверждающих документов)	до 5000 2 месяца
32	Участие обучающихся и преподавателей в школьных концертах (за 1номер) однократно	
	- школьный	до 500
	- муниципальный	до 1000
	- областной, Региональный	до 1500
<b>Внеклассная работа</b>		
33	Организация и проведение качественно подготовленного концерта коллектива, учащихся, класса	
	- в рамках рабочего времени	500 однократно
	- во внеурочное время	2000 однократно

	- в праздничные дни	3000 однократно
34	Организация и проведение экскурсий и культпоходов на концерты, спектакли и выставки (однократно)	до 2000
35	За выполнение одноразовых поручений директора школы, не входящих в должностные обязанности	до 1000 однократно
36	За работу с архивными документами	до 2000 в месяц
37	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, подготовке школы к новому учебному году	до 2000 однократно
38	За сохранение контингента учащихся класса в течение одной учебной четверти	до 1000 однократно
39	Участие в спортивных соревнованиях	до 1000 однократно
40	Подготовку материалов для школьного сайта	до 1000 однократно
41	Компенсация расходов на оплату стоимости проезда студенту учебного заведения или преподавателя к месту работы, не имеющего жилья в ГО ЗАТО Уральский.	до 3000 однократно

### **Критерии для установления стимулирующих надбавок работникам**

42	За добросовестное исполнение обязанностей гардеробщика (отсутствие фактов детского травматизма, опозданий на работу, сохранность личного детского имущества и имущества Школы)	до 2000 однократно
43	За работу концертмейстера в школьном, муниципальном концерте	до 1000 однократно
44	За участие концертмейстера на конкурсах за одного участника	
	- интернет конкурсах	до 500 однократно
	-Областных, Региональных	до 1000 однократно
	-Всероссийских, Международных	до 1500 однократно
45	За получение диплома «За лучшую концертмейстерскую работу»	
	-Областной, региональный конкурс	до 1500 однократно
	-Всероссийских, Международных	до 2000 однократно

### **56. Руководитель в праве, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь:**

- к ежегодному отпуску в размере одного оклада;
- на лечение работника и его близких родственников в размере до одного оклада, при наличии подтверждения справки из медицинского учреждения;
- при наступлении непредвиденных событий и других личных исключительных обстоятельств ( несчастный случай, пожар, нанёсший ущерб личному имуществу работника) в размере до одного оклада однократно;
- в связи со смертью близких родственников работника(отец, мать, муж, жена, дети) в размере до одного оклада однократно;
- в связи со смертью сотрудника. Материальная помощь может выплачиваться близким родственникам умершего сотрудника (при предъявлении подтверждающих документов о родстве) в размере до одного оклада однократно;
- по итогам финансового года в размере до одного оклада пропорционально отработанному времени.

Выплата материальной помощи производится по приказу директора на основании личного заявления работника (близких родственников) или по ходатайству директора Школы.

57 . Премия по итогам года не выплачивается при имеющихся дисциплинарных нарушениях, отражённых в приказах директора Школы.

***Настоящее Положение вступает в силу с 09.01.2024 года.***

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ  
НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ  
В МАУ ДО «ДМШ П.УРАЛЬСКИЙ» В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И  
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ОТДЕЛОМ СОЦИАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ

Должности педагогических работников:

- преподаватель;
- концертмейстер

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, на ставку заработной платы (рублей)
2квалификационный уровень	Концертмейстер с высшим образованием	18 264,00

	Концертмейстер со средним образованием	17705,00
2квалификационный уровень	Преподаватель с высшим образованием	18 264,00
	Преподаватель со средним образованием	17705,00

Примечание. Оклад, ставки заработной платы, устанавливается, педагогу дополнительного образования из расчёта 18 часов в старших и младших классов, концертмейстеру из расчёта 24 часа педагогической работы за ставку заработной платы, на основании пункта 25 настоящего Положения. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы в данном Положении работникам Школы может быть предусмотрено повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, на ставку заработной платы (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1квалификационный уровень	гардеробщик;	11225,00
	Уборщик служебных помещений.	11225,00

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»

**ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ОКЛАДАМ,  
СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА),  
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ОТДЕЛОМ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ  
В УСЛОВИЯХ, ОТЛИЧАЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

1. Настоящий Порядок применяется при установлении доплат к окладам, ставкам заработной платы работникам (кроме директора школы) в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом социального развития, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам, ставкам заработной платы работникам (кроме директора школы) (далее - работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом Школы, принятым директором учреждения с учетом мнения общего собрания работников Школы.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов, ставок заработной платы и в случаях:

1) 15 - 30 процентов - за работу в Школе, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с общим собранием работников Школы;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных центров психолого-педагогической,

медицинской и социальной помощи и общеобразовательных учреждений, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям;

3) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочего места и рекомендациям аттестационной комиссии выплачивается:

а) за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор Школы организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с общим собранием работников Школы.

4. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам, ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада, ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5. Доплаты к окладам, ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы.

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора или эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Приложение № 5**  
к Положению  
об оплате труда работников  
МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»

ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

## ШКОЛЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДА ДИРЕКТОРА

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления среднемесячной заработной платы работников Школы для определения размера должностного оклада директора.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчёт среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада директора учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат	460837604057956529703830632163952415623550190502
Владелец	Черницына Зульфия Мусовна
Действителен	С 17.10.2023 по 16.10.2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 305635189186826168010400438383193104950455390126

Владелец Черницына Зульфия Мусовна

Действителен с 02.04.2024 по 02.04.2025