

ГУБКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Губкин

« 09 » июля 2020 г.

№ 907-па

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников детских
музыкальных, художественных
школ и школ искусств
Губкинского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года «131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб», в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа (прилагается).

2. Управлению финансов и бюджетной политики (Нечепановой О.М.) производить выплату заработной платы работникам детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетом на 2020 год и последующие годы.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Губкинского городского округа:

- от 30.10.2009 № 2374 «Об утверждении Положения об оплате труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа»;

- от 26.04.2013 № 960-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 04.12.2014 № 2723-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 11.02.2016 № 173-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 23.05.2016 № 1000-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 17.03.2017 № 435-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 10.05.2018 № 735-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 02.11.2018 № 1768-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 06.06.2019 № 969-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374»;

- от 31.10.2019 № 1888-па «О внесении изменений в постановление Главы администрации Губкинского городского округа от 30 октября 2009 года № 2374».

4. Опубликовать постановление в средствах массовой информации.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

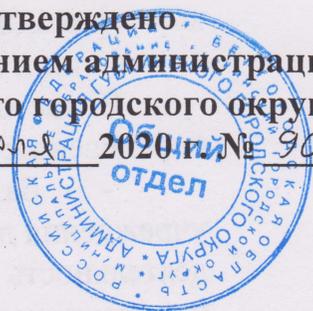
6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальному развитию Белоусова И.К.

**Глава администрации
Губкинского городского округа**



А.П. Гаевой

Утверждено
постановлением администрации
Губкинского городского округа
от «09» июня 2020 г. № 907-па



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств Губкинского городского округа (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб».

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников детских музыкальных, художественных школ и школ искусств, финансируемых за счет средств местного бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника учреждения дополнительного образования, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Губкинского городского округа;

- гарантированные доплаты и надбавки – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждений дополнительного образования, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждений дополнительного образования, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально - квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений дополнительного образования Губкинского городского округа, финансируемых из местного бюджета.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядке ее распределения в учреждениях дополнительного образования

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Директора и их заместители (кроме заместителей директора по административно-хозяйственной части) учреждений дополнительного образования могут вести преподавательскую работу в объеме одной педагогической ставки (соответственно 18 часов старших или 24 младших), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования

Месячная заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю,
- 16 часов работы в неделю.

Установленная работникам учреждений дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца.

Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из

расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений дополнительного образования применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу работников учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в учреждения дополнительного образования;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении дополнительного образования (в одном или нескольких), сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю 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).

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

5. Порядок отнесения учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения дополнительного образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2 Отнесение учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Учреждения дополнительного образования			
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: - 1 квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие филиалов, выездных классов	до 25 чел.; от 26 до 50 чел.; свыше 50 чел.	5 10 15
4.	Наличие специализированных классов	за каждый класс	5
5.	Наличие уникальных (коллекционных, заказных) отечественных и импортных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждый инструмент; за каждый комплект	1 5
6.	Наличие специализаций (отделений)	до 5; от 6 до 10; от 11 и более	5 10 15
7.	Подготовка выпускников в профильные ССУЗы и ВУЗы	за каждого поступившего: по специализации; не по специализации	5 1
8.	Творческие коллективы школы, работающие не менее 3-х лет, ансамбли от 4-х участников	за каждый детский коллектив; коллектив преподавателей	2 1
9.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов		5

1	2	3	4
10.	Наличие зала	концертного, свыше 100 мест; академического до 100 мест; выставочного	15 5 15
11.	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки	за каждую 1000 книг; за каждые 100 единиц; за каждые 10 видеокассет	1 0,5 1
12.	Костюмерный фонд	за каждый комплект (не менее 12 костюмов)	3
13.	Натюрмортный фонд	от 1 тысячи и более экз.; от 500 до 1 тыс. экз. до 500 экз.	15 10 5
14.	Офисная техника, технические средства обучения	за каждый комплект (ПК, принтер); за каждую дополнительную единицу; за каждую единицу	5 0,5 1

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением культуры администрации Губкинского городского округа в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2. раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, управление культуры администрации Губкинского городского округа определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 5.2. раздела 5 показатели.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений дополнительного образования определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких группах, учитываются один раз.

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

6.5. Управление культуры администрации Губкинского городского округа:

- относит учреждения дополнительного образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом департамента образования Белгородской области;

- устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений дополнительного образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования (почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный» и «народный», государственные ордена, медали, премии, медаль «За заслуги перед Землей Белгородской», медаль К.Д. Ушинского, звание победителя конкурсов профессионального мастерства всероссийского уровня «Учитель года», «Сердце отдаю детям») базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений дополнительного образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений дополнительного образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Таблица 2

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.7. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор:				
	- высшей квалификационной категории;	14 202	12 850	11 902	11 089
	- I квалификационной категории	12 850	11 902	11 089	10 279
2.	Заместитель директора (кро- ме заместителей директора по административно-хозяйствен- ной части):				
	- высшей квалификационной категории;	11920	10 800	10 000	9 320
	- I квалификационной категории	10 800	10 000	9 320	8 640

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров, главных экономистов, учреждений могут устанавливаться на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (центров, отделов, кабинетов), заместителей главных бухгалтеров могут устанавливаться на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

3. Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждений дополнительного образования (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждений дополнительного образования определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждением дополнительного образования.

7.1. Гарантированная надбавка в размере 25 процентов от базового должностного оклада устанавливается работникам за работу в учреждениях дополнительного образования, расположенных в сельской местности.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются учреждением дополнительного образования в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении, коллективном договоре.

Виды и размеры гарантированных доплат определены Перечнем гарантированных доплат (приложение №2).

Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные учреждения дополнительного образования, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях дополнительного образования каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в неблагоприятных условиях труда (уборку помещений с использованием дезинфицирующих средств) предусматриваются доплаты в размере 10% ставки (оклада). Данная доплата производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.4. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании учреждения дополнительного образования.

Работникам, в том числе работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения дополнительного образования.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

8. Стимулирующие выплаты

Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения дополнительного образования состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 6.7. раздела 6 настоящего Положения. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 100 процентов.

В случае, если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, величина стимулирующих выплат увеличивается на 10 процентов.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников согласно таблице 3 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения дополнительного образования устанавливаются решением комиссии по распределению стимулирующих надбавок, созданной управлением культуры администрации Губкинского городского округа.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений дополнительного образования устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом учреждения дополнительного образования.

В состав стимулирующих выплат включаются:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования (таблица 5 раздела 9):

- за звание «Народный учитель», почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетное звание «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений дополнительного

образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды «Отличник культуры» и «Почетный работник культуры», Знак «За достижения в культуре», значок «За отличную работу»;

- за награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Благодарностью министра культуры Российской Федерации.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном учреждении дополнительного образования не может превышать 50 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Стимулирующие выплаты по результатам труда осуществляются на основании критериев, отражающих результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях (таблицы 4, 5, 6, 7). Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне учреждения дополнительного образования (локальный акт).

3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж педагогической и руководящей работы в учреждении дополнительного образования (таблица 9).

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения дополнительного образования планируется в размере до 180 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Совет школы), на основании представления руководителя учреждения дополнительного образования и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения дополнительного образования и (или) коллективными договорами на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений дополнительного образования Губкинского городского округа, согласованного с Учредителем.

8.4. Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное

распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам производится при участии органа, обеспечивающего общественный контроль управления (Совет школы), утверждается приказом руководителя учреждения и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в учреждениях дополнительного образования складывается из стимулирующих частей фонда оплаты труда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

а) по административно-управленческому персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию (кроме руководителя учреждения) в размере от 30 до 200 процентов;

б) по учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере от 30 до 200 процентов;

в) по педагогическим работникам в размере от 80 до 350 процентов.

При планировании стимулирующей части фонда оплаты труда директоров учреждений дополнительного образования установить размер стимулирующего фонда оплаты труда до 200 процентов.

9. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений дополнительного образования

9.1. Установление выплат стимулирующего характера по результатам труда производится на основании следующих критериев:

Таблица 4

Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности руководителя учреждения дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1	2	3	4
1. Ресурсообеспеченность учреждения			
1.1	Наличие условий образовательного про-	Прохождение курсов повышения квалификации и пе-	2 балла

1	2	3	4
	цесса, отвечающего современным требованиям	реподготовки преподавателями и концертмейстерами	
		Приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов (стаж работы до 3-х лет)	5 баллов – при наличии
		100% укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию	5 баллов – соответствует, 0 баллов – не соответствует
2. Качество работы и конкурентоспособность учреждения			
2.1	Достижения учреждения дополнительного образования	Подготовка и проведение на базе школы: семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок; конференций, педагогических чтений, форумов, организованных администрацией Губкинского городского округа, учебы педагогических кадров, курсов повышения квалификации и т.д.	10 баллов - региональный уровень; 8 баллов - зональный уровень; 3 балла – территориальный уровень
2.2	Общественное признание высоких профессиональных достижений педагогического коллектива	Обобщение передового педагогического опыта. Распространение и внедрение педагогических достижений, реализация инновационной образовательной деятельности	10 баллов - всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов - зональный уровень; 2 балла – школьный уровень
		Результативно зафиксированное участие педагогов (с наличием призовых мест) в конкурсах: - исполнительского мастерства; - профессиональных; - авторских программ; - всероссийских конкурсах учреждений дополнительного образования	6 баллов – международный, всероссийский уровень; 5 баллов - региональный уровень; 3 балла – зональный уровень; 2 балла - школьный уровень
2.3	Общественное признание	Организация участия учащихся	До 8 баллов

1	2	3	4
	вание высоких достижений учащихся	в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках, наличие победителей	
2.4	Признание высоких личных профессиональных достижений руководителя	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – международный, всероссийский уровень; 8 баллов – областной уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – зональный уровень
Результативное зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, конференциях (выступления, организация персональных выставок и др.)		6 баллов – региональный уровень; 5 баллов – зональный уровень; 4 балла – территориальный уровень	
Наличие собственных публикаций (за аттестационный период)		10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – зональный уровень	
2.5	Участие в формировании культурной среды территории	Участие в мероприятиях территориального уровня, проведение выездных концертных программ на сценических площадках городского округа	5 баллов – при участии
3. Качество управленческой деятельности			
3.1	Эффективность уп-	Обеспечение государственно-	До 10 баллов

1	2	3	4
	руководительской деятельности	общественного характера управления в учреждении: - работа Совета школы, научно-методического совета, педагогического совета, художественного совета; - публичные отчеты руководителя и др.	
		Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства: - отсутствие нарушений; - наличие нарушений	5 баллов; снятие 5 штрафных баллов
		Стабильность и рост контингента обучающихся в образовательном учреждении (по итогам сравнительного анализа на начало года)	до 5 баллов; при снижении контингента – снятие 3 штрафных баллов
4. Морально – психологический климат в коллективе			
4.1	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства школы	5 баллов – при отсутствии; при наличии - снятие 5 штрафных баллов

**Шкала установления доплат для руководителей учреждений
дополнительного образования**

- 60 - 80 баллов и выше – 100 процентов;
- 54 - 59 баллов – 90 процентов;
- 48 - 53 балла – 80 процентов;
- 42 - 47 баллов – 70 процентов;
- 36 - 41 балл – 60 процентов;
- 30 - 35 баллов – 50 процентов;
- 24 - 29 баллов – 40 процентов;
- 18 – 23 балла – 30 процентов;
- 12 – 17 баллов – 20 процентов;
- 6 – 11 баллов – 10 процентов.

**Критерии оценки
результативности, качества профессиональной деятельности
заместителей руководителя учреждения дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.1.	Учебные достижения обучающихся	Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся (выступления на академических концертах, экзаменах, контрольных прослушиваниях на «хорошо» и «отлично»)	свыше 80% учащихся – 8 баллов; 70-79% учащихся – 7 баллов; 60-69% учащихся – 6 баллов; 50-59% учащихся – 5 баллов; 40-49% учащихся – 4 балла; ниже 45% учащихся – 0 баллов
1.2.	Общественное признание высоких достижений учащихся	Организация участия учащихся в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, выставках, наличие победителей	До 5 баллов
1.3.	Эффективность управленческой деятельности	Организация работы общественных органов (методический совет, педагогический совет, художественных совет, методические объединения)	До 5 баллов
		Участие педагогического и школьного коллективов в формировании культурной среды городского округа	5 баллов
		Развитие социального партнерства, сотрудничество с родителями	До 10 баллов
		Стабильность и рост контингента обучающихся в учреждениях дополнительного образования (по итогам сравнительного анализа)	До 5 баллов; при снижении контингента: снятие 5 баллов
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, конкурсов	6 баллов – региональный уровень; 5 баллов – зональный уровень;

1	2	3	4
			4 балла – территориальный уровень
1.4.	Общественное признание высоких профессиональных достижений педагогов	<p>Результативно зафиксированное участие педагогов в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнительского мастерства; - профессиональных; - авторских программ; - всероссийском конкурсе учреждений дополнительного образования и др. <p>Обобщение передового педагогического опыта, организация банка данных педагогических достижений</p>	<p>6 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>5 баллов - региональный уровень;</p> <p>4 балла – зональный уровень;</p> <p>2 балла - школьный уровень</p>
1.5.	Позитивная динамика инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ по дополнительному образованию, предпрофессиональных, модифицированных и вариативных программ, учебных планов	<p>5 баллов – региональный уровень;</p> <p>4 балла – территориальный уровень;</p> <p>2 балла – школьный уровень</p>
1.6.	Информационное обеспечение	Организация работы по подготовке к аттестации педагогических кадров (ЭМОУ)	5 баллов
1.7.	Общественное признание личных высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	<p>Наличие собственных публикаций (за аттестационный период)</p> <p>Результативное зафиксированное участие в различных формах методической, внеклассной работы, конкурсах профессионального мастерства и др.</p>	<p>8 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>6 баллов - региональный уровень;</p> <p>5 баллов – территориальный уровень</p> <p>6 баллов - региональный уровень;</p> <p>5 баллов – зональный уровень;</p> <p>4 балла - территориальный уровень</p>

**Шкала установления доплат для заместителей руководителей учреждений
дополнительного образования:**

- 44 – 54 балла - 75 процентов;
 33 – 43 балла - 60 процентов;
 22 – 32 балла - 35 процентов;
 11 – 21 балл - 10 процентов.

Таблица 6

**Критерии оценки
результативности, качества профессиональной деятельности
преподавателей и концертмейстеров учреждения дополнительного
образования**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1	2	3	4
1. Качественная значимость и результативность			
1.1.	Результаты педагогической деятельности и учебные достижения обучающихся	Подготовка победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей, выставок (для концертмейстеров на 1 балл ниже) (Победы в коммерческих конкурсах засчитываются при условии, если их организатором выступают управление культуры области, Министерство культуры РФ)	Международный и всероссийский уровни: I место - 10 баллов; II место - 9 баллов; III место - 8 баллов Региональный уровень: I место - 8 баллов; II место - 7 баллов; III место - 6 баллов Зональный уровень: I место - 6 баллов; II место - 5 баллов; III место - 4 балла Территориальный уровень: I место - 4 баллов; II место - 3 баллов; III место - 2 балла (количество баллов рассматривается по одному из высших достижений)
1.2.	Подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства	За каждого поступившего	5 баллов – по специальности; 3 балла – для преподавателей теоретических дисциплин

1	2	3	4
1.3.	Сохранность контингента обучающихся	По итогам предыдущего учебного года (не ниже 90%)	3 балла – за сохранность контингента; за снижение контингента больше нормы – снятие 3 штрафных баллов
1.4.	Общественное признание высоких профессиональных достижений	Участие преподавателя в конкурсах профессионального мастерства, проведение выставок	<p>Международный и всероссийский уровни: I место - 10 баллов; II место - 9 баллов; III место - 8 баллов</p> <p>Региональный уровень: I место - 8 баллов; II место - 7 баллов; III место - 6 баллов</p> <p>Зональный уровень: I место - 6 баллов; II место - 5 баллов; III место - 4 балла</p>
		Участие преподавателя в конкурсах методических работ, разработок, программ по дополнительному образованию и т.д.	<p>Международный и всероссийский уровни: I место - 10 баллов; II место - 9 баллов; III место - 8 баллов</p> <p>Региональный уровень: I место - 8 баллов; II место - 7 баллов; III место - 6 баллов</p>
		Участие преподавателя в организации и проведении Международных, региональных и межзональных семинаров, фестивалей, выставок, конференций, педагогических чтений, форумов и др.	До 3 баллов
		Зафиксированная демонстрация педагогических достижений: - открытые уроки, мастер-классы, презентации методических материалов; - сольные концерты, отчеты	<p>8 баллов - региональный уровень; 6 баллов – зональный уровень; 4 балла - территориальный уровень;</p>

1	2	3	4
		классов, персональные выставки учащихся и преподавателей (при неоднократном участии могут быть установлены дополнительные баллы)	2 балла – школьный уровень
1.5.	Методическая работа	- Обобщение передового педагогического опыта; - разработка и реализация предпрофессиональных общеобразовательных программ, авторских программ, и дополнительных образовательных программ; - разработка методических рекомендаций и наличие публикаций (за аттестационный период) (обязательны рекомендации рецензента к изданию и распространению)	8 баллов - региональный уровень; 6 баллов – зональный уровень; 4 балла - территориальный уровень; 2 балла – школьный уровень
1.6.	Творческая деятельность	Участие преподавателя в творческих коллективах Руководство творческими ученическими коллективами (не менее 15 участников) и коллективами преподавателей с учетом обновления репертуара и результативной работы (обязательные концертные выступления)	3 балла 10 баллов – руководитель, 7 баллов – концертмейстер; малые коллективы: 5 баллов – руководитель; 3 балла - концертмейстер
2. Результативность внеклассной, воспитательной и концертно-просветительской работы			
2.1.	Внеурочная деятельность	Наличие в деятельности преподавателя системы воспитательной работы с классом, посещение школьных и городских мероприятий и филармонических концертов, работа с родителями	5 баллов (контингент класса не менее 12 учащихся); при меньшем контингенте – 0,4 балла из расчета на одного учащегося
2.2.	Концертно-просветительская работа. Формиро-	Работа постоянно действующих музыкальных клубов, детских филармоний,	3 балла за каждый показатель

1	2	3	4
	вание культурной среды	лекториев; - участие преподавателя и учащихся в территориальных мероприятиях, выставках и др.; - систематические сольные выступления преподавателей в концертах с учетом обновления репертуара (не менее 4-х произведений)	

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

- 50 баллов и выше – до 175 процентов;
- 40-49 баллов – до 165 процентов;
- 30-39 баллов – до 155 процентов;
- 20-29 баллов – до 145 процентов;
- 10-19 баллов – до 135 процентов;
- 5-9 баллов – до 130 процентов.

Таблица 7

**Критерии оценки
результативности, качества профессиональной деятельности
административно – хозяйственного персонала учреждения
дополнительного образования**

№ п/п	Должность	Критерии	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Заместитель директора по хозяйственной работе, завхоз	Эффективное решение хозяйственных вопросов и вопросов материально – технического обеспечения	10 баллов
		Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещении школы, на прилегающей территории и выездных классах; обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	20 баллов
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	10 баллов
		Материально – техническое обеспечение творческих мероприятий (праздники, творческие встречи и вечера, конкурсы, концерты, выставки)	10 баллов
		Участие в организации и проведении	10 баллов

1	2	3	4
		мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время	
2.	Старший преподаватель (заведующий филиалом)	За успешное решение учебно-воспитательных, творческих и хозяйственных вопросов	15 баллов
		За обеспечение режима санитарно – гигиенических норм и правил ТБ	5 баллов
		Организация и устройство творческих мероприятий (праздники, творческие встречи и вечера, конкурсы, городские концерты)	15 баллов
3.	Библиотекарь	Обеспечение сохранности нотнометодической литературы, аудио и видео материалов, продление срока их службы	До 10 баллов
		Оказание помощи в обеспечении нотнометодической литературой и в подготовке к аттестации педагогических кадров школам искусств городского округа	5 баллов
		Пополнение фонда библиотеки, оформление подписки	5 баллов
4.	Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов	Оперативность выполнения заявок по ремонту и реставрации музыкальных инструментов	До 15 баллов
		Обеспечение сохранности музыкальных инструментов и поддержание их в рабочем состоянии	До 15 баллов
5.	Настройщик музыкальных инструментов	Высокое качество настройки и своевременная подготовка и организация ремонта музыкальных инструментов	До 15 баллов
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10 баллов
		Обеспечение сохранности музыкальных инструментов и поддержание их в рабочем состоянии	15 баллов
6.	Техник	Обслуживание и программирование персональных компьютеров и обслуживание видеотехники	10 баллов
		Составление таблиц и диаграмм	10 баллов
		Видео и фотосъемка с записью на видеоносители	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат административно-хозяйственному персоналу

- 41-50 баллов и выше – 60 процентов;
- 31-40 баллов – 40 процентов;
- 21-30 баллов – 30 процентов;
- 11-20 баллов – 20 процентов;
- 5-10 баллов – 10 процентов.

Таблица 8

Стимулирующие доплаты за звания, наличие государственных и отраслевых наград для всех категорий работников (по основной занимаемой должности)

Наименование	Коэффициент
За звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный учитель», государственные награды (ордена и медали);	0,3
за звание «Почетный работник», «Отличник культуры», знак «За достижения в культуре», значок «За отличную работу»;	0,1
награжденные Почетной грамотой Министерства культуры, Благодарностью министра культуры РФ	0,1

Таблица 9

Стимулирующие доплаты за непрерывный стаж педагогической и руководящей работы в учреждении дополнительного образования

Наименование	Баллы
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	10
от 15 лет и выше	15

10. Порядок установления базовых должностных окладов

10.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждений дополнительного образования (директоров, заместителей, руководителей структурных подразделений) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение дополнительного образования, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

10.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений дополнительного образования осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

10.3 Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

10.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.5. Руководители учреждений дополнительного образования проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей и других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении дополнительного образования помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой начальником управления культуры администрации Губкинского городского округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждений дополнительного образования несут их руководители.

11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

11.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

11.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 11.1. настоящего Положения;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (комиссиях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

11.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 11.1. и 11.2. настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в учреждении дополнительного образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования;

- преподавателям учреждений дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), музыкальным руководителям, концертмейстерам.

11.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения дополнительного образования по согласованию с профсоюзным органом.

11.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в учреждениях дополнительного образования, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический

стаж, если ее объем (в одном или нескольких учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников детских музыкальных,
художественных школ и школ искусств
Губкинского городского округа

Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников учреждений
дополнительного образования

№ п/п	Наименование должностей работников учреждения дополнительного образования	Размер базового должностного оклада в рублях
1	2	3
Педагогические работники		
1.	Руководитель структурного подразделения учреждения образования: - в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей; - в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей	6 841 7 384 7 975 8 590
2.	Заведующий библиотекой (директор): - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	6 285 6 841 7 118 7 682 7 975
3.	Заведующий хозяйством	6 285
4.	Заместитель директора (по административно – хозяйственной части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	7 705 8 331

1	2	3
	- в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	8 987
	- в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	9 679
5.	Заместитель директора (по административно – хозяйственной части):	
	- без категории;	8 331
	- имеющий I квалификационную категорию;	8 987
	- имеющий высшую квалификационную категорию	9 679
Педагогические работники		
6.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	8 917
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 369
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
7.	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	8 917
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 369
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
8.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	8 917
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 369
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
9.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	8 917
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 369
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
10.	Старший методист:	
	- без квалификационной категории;	8 917
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 369
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 253
Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
11.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью):	
	- без квалификационной категории;	6 285
	- имеющий II категорию;	6 556

1	2	3
	- имеющий I категорию;	7 710
12.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор): - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию; - ведущий библиотекарь	6 285 6 406 6 708 7 710
13.	Техник: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6 285 6 899 7 710
14.	Аккомпаниатор	6 285
15.	Специалист по кадрам	6 841
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
16.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6 285
17.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6 285
18.	Секретарь незрячего специалиста. Требования к квалификации: - общее среднее образование и дополнительная специальная подготовка по установленной программе; - среднее профессиональное образование, подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы; - высшее профессиональное образование, подготовка по установленной программе	6 285 6 406 6 711
19.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	6 285
20.	Машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе: - имеющая II категорию; - имеющая I категорию	6 285 6 406
21.	Настройщик музыкальных инструментов	6 285
22.	Гардеробщик	6 285
23.	Костюмер	6 285
24.	Дворник	6 285
25.	Вахтер	6 285

1	2	3
26.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: - высший разряд	6 310
27.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 285
28.	Слесарь, слесарь - ремонтник	6 285
29.	Слесарь - сантехник	6 285
30.	Электрик	6 285
31.	Плотник	6 285
32.	Сторож	6 285
33.	Уборщик служебных помещений	6 285
34.	Подсобный рабочий	6 285

Примечание:

- по рабочим специальностям, имеющим квалификационный разряд по специальности выше IV разряда, базовый должностной оклад устанавливается по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий «высший разряд».



Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников детских музыкальных,
художественных школ и школ искусств
Губкинского городского округа

Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим и другим
работникам учреждений дополнительного образования

Наименование надбавок и доплат	Размер доплаты, надбавки
Педагогическим работникам за руководство школьными методическими объединениями	5 %
Педагогическим работникам за руководство райгорметодическими объединениями	10 %
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей, которым по итогам государственной аккредитации присвоена категория: - вторая категория - первая категория - высшая категория (до окончания срока действия свидетельства о государственной аккредитации)	5 % 10 % 15 %

Примечания:

- размеры доплат и надбавок (в процентах) по штатным должностям устанавливаются от базового должностного оклада, а по педагогическим работникам - от базового должностного оклада с учетом часов педагогической нагрузки;

- доплаты за руководство школьными методическими объединениями производятся на основании приказов руководителей образовательных учреждений;

- доплаты за руководство райгорметодическими объединениями производятся на основании приказа начальника управления культуры.

