

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева»
города Владимира

Согласовано:

Начальник управления культуры
администрации г. Владимира
Е.А. Ермакова
«01» апреля 2026 года



Утверждаю:

Директор МАУДО «ДШИ №2»
В. Шипова
«01» апреля 2026 года



Мнение представительного органа
работников учтено:

1. Профсоюзный комитет Работников
культуры

Письмо о согласии с проектом
№ от 01.04.2026



2. Профсоюзный комитет Работников
гос. учреждений и общественного
обслуживания РФ

Письмо о согласии с проектом
№ от 01.04.2026



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева»
города Владимира

г. Владимир
2026 год

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда Работников (далее Работников) МАУДО «ДШИ № 2» (далее - «Положение») распространяется на Работников МАУДО «ДШИ №2» (далее - «Школа»).

1.2. Система оплаты труда (далее - «СОТ») Работников Школы устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда Работников Школы;
- уровня реального содержания заработной платы Работников Школы;
- мотивации педагогических и руководящих работников Школы к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности Школы, в том числе путем создания условий для привлечения к работе в Школе высококвалифицированных специалистов;

1.3. СОТ работников Школы устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами администрации города Владимира

1.4. Заработная плата Работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - это минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы Работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей (профессий):

- 1.6.1 Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4558 рублей;
- 1.6.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 5292 рубля;
- 1.6.3. Педагогических работников - 12528 рублей;
- 1.6.4. Руководителей структурных подразделений - 13286 рублей;
- 1.6.5. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 4586 рублей;
- 1.6.6. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 4803 рубля;
- 1.6.7. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5926 рублей;
- 1.6.8. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 4231 рубль;
- 1.6.9. Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 4803 рубля;
- 1.6.10. Профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 16789 рублей;
- 1.6.11. Профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 6453 рубля;
- 1.6.12. Профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - 7327 рублей.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Школы (за исключением директора, заместителя директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Школы устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы (Приложение № 1 к настоящему Положению.).

1.9. Оплата труда библиотекаря, костюмера, реставратора духовых инструментов, настройщика пианино и роялей, осуществляется в соответствии с отраслевым Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений (постановлением главы города Владимира от 19.09.2008г. № 3482 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры»).

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Директор Школы обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, концертмейстеров, других Работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы) тарификационные списки (Приложение 2 к настоящему Положению);
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы Работников Школы.

1.12. Фонд оплаты труда работников Школы формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Школу, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Школы формируется на основании утвержденных тарификационных списков, штатного расписания, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по директору, его заместителям и остальным работникам Школы в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Школы в фонде оплаты труда Школы устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала - в размере не менее 60%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, определен Приложением № 8 к настоящему Положению.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работы.

1.14. Информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей размещается Учредителем ежегодно до 10 марта на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе, соответствующем Школе.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников Школы.

2.1. Педагогическим работникам Школы в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):

Должность	Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы
1	2
Преподаватель	18 часов в неделю
Концертмейстер	24 часа в неделю

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Ставки заработной платы работников, перечисленных в п. 2.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.1, составляет 40 часов в неделю.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Школы и Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Школы либо Правилами внутреннего трудового распорядка Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и концертмейстерам, для которых данная Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в

начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Преподавателям и концертмейстерам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором Школы, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), директором Школы при участии представительного органа.

Преподавательская работа в Школе для указанных выше работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая директора, заместителей директора), а также преподавателям и концертмейстерам и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели и концертмейстеры, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям и концертмейстерам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка преподавателя и концертмейстера Школы, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждениях дополнительного образования детей, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Школы с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся, групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.7. Преподавателям и концертмейстерам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на

полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата.

2.8. Преподавателям и концертмейстерам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.9. Преподавательская работа директора Школы (заместителей директора) и других работников Школы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время:

- для директора с согласия Учредителя;
- для других работников Школы с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы преподавателям и концертмейстерам (тарификация).

3.1. Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров Школы определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

- для преподавателей и концертмейстеров Школы – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для преподавателей и концертмейстеров, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;
- для работников культуры, привлекаемых в качестве преподавателей и концертмейстеров - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.2. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год на начало учебного года утверждается директором, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда преподавателей и концертмейстеров и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

3.4. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.5. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров Школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Школу;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п.3.1. настоящего Положения при тарификации.

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

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

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

4.2. Директор Школы в пределах фонда оплаты труда Школы, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных Работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных и других работ.

№ п/п	Специалисты	Коэффициент
1	Профессор, доктор наук, Лицо, имеющее звание «Народный»	0,20
2	Доцент, кандидат наук, Лицо, имеющее звание «Заслуженный»	0,15
3	Преподаватель, Лицо, не имеющее званий	0,10

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставку почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания «Заслуженный», - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

5.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 6 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6. Выплаты компенсационного характера.

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением, локальными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- 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);
- выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

6.4. За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) на основании специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с федеральным законодательством.

6.5. 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), устанавливаются:

6.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5.2. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

Ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ применяется в конституционно-правовом смысле, выявленном Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

6.5.4. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35%.

6.5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 10 % тарифной ставки (оклада).

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе.

Выплаты из фонда стимулирующих выплат устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются директором Школы с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. В целях стимулирования работников Школы к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Учредитель может устанавливать директору Школы выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Школы.

Показатели и условия стимулирования труда директора Школы, позволяющие оценить результативность и качество работы Школы, определяются Учредителем самостоятельно.

В этих целях Учредитель вправе централизовать до 2,5% средств, предусмотренных при планировании фонда оплаты труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

7.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределенные Учредителем Школе ежеквартально в размерах, не превышающих 1/4 от годовых централизованных бюджетных ассигнований используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется приказом Учредителя.

7.6. В случае отсутствия решения Учредителя о предоставлении директору Школы стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных ему учреждений, либо на иные цели, связанные с укреплением материально-технической базы учреждений.

Централизованные бюджетные ассигнования, направленные в текущем году Школе на выплаты стимулирующего характера директору Школы сверх утвержденных Школе плановых объемов, не учитываются при формировании общего фонда оплаты труда Школы на очередной и последующие годы.

7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки работникам, имеющим почетные звания «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»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю Школы - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

7.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

7.10. Система премиальных выплат по итогам работы распространяется на всех работников Школы с первого дня работы и до расторжения трудового договора, работающих по основному месту работы.

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

7.10.1. Текущие премии могут быть выплачены работникам Школы по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при достижении определенных показателей, при условии безупречного выполнения работником трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией (трудовыми обязанностями).

7.10.2. Единовременные премии могут быть выплачены работникам Школы по итогам успешной работы Школы, за качественное выполнение отдельных заданий, носящих особо важный характер, за выполнение конкретного задания в установленный срок, а также к юбилейной дате, к праздничным датам, в связи с достижением пенсионного возраста.

7.10.3. Премирование работников Школы по результатам их труда является правом, а не обязанностью работодателя и зависит от качества труда работников, размера фонда оплаты труда и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

7.10.4. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу работника или в фиксированной сумме Директором самостоятельно. Размеры премии предельными размерами не ограничены.

7.10.5. Текущие премии начисляются работникам Школы по результатам работы структурного подразделения в целом, и в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Совместителям, для которых работа у данного работодателя не является основным местом работы, премия не выплачивается.

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения установленного периода Работнику может выплачиваться премия по итогам работы пропорционально отработанному периоду.

Работникам Школы, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, увольнением в порядке перевода на работу к другому работодателю, собственному желанию, соглашению сторон, иным основаниям (при отсутствии вины работника), выплата премии производится на общих основаниях пропорционально отработанному времени за учетный период. В остальных случаях премия не выплачивается.

Работникам Школы, вновь принятым на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы выплачивается на общих основаниях в том случае, если фактически отработанное время в календарном месяце составляет не менее половины расчетного периода (кроме премий, начисленных за выполнение и перевыполнение норм выработки).

За период временной нетрудоспособности премия не выплачивается.

7.10.6. Премирование работников осуществляется на основании приказа Директора с указанием процента премии от должностного оклада или фиксированного размера премии.

Все виды премий выплачиваются работникам в установленные в Школе сроки выплаты заработной платы.

7.10.7. Премирование Директора Школы осуществляется на основании приказа Учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.11. Выплаты стимулирующего характера по решению директора Школы в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда Работников, производятся:

- заместителям директора и иным Работникам, подчиненным директору непосредственно, - по представлению директора Школы;

- руководителям структурных подразделений Школы и иным Работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора Школы;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Школы, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения Школы.

7.12. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах.

7.13. Фонд стимулирующих выплат - это часть фонда оплаты труда, предназначенная для поощрения педагогических работников, работающих по основному месту работы на постоянной основе за высокое качество работы, достижения и эффективность.

7.13.1. Фонд стимулирующих выплат предусматривает:

Ежемесячные выплаты временного характера с изменяющимся денежным эквивалентом одного балла, за качественные, количественные и объемные показатели работы по итогам месяца в соответствии с разработанными критериями:

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов в соответствии денежного эквивалента	Размер стимулирующих выплат в рублях	Правоустанавливающий документ (при необходимости)
1. Целевые показатели деятельности работников для назначения премиальных выплат по результатам работы за соответствующий период МАУДО «ДШИ №2» (по итогам ежемесячного отчета)				
1.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы	5 баллов	до 5000	
1.2.	За интенсивность и напряженность работы (учитывается количество мероприятий, проводимых в Школе, соблюдение установленных сроков проведения мероприятий, иные показатели интенсивности и напряженности работы)	1-5 баллов	до 5000	
1.3.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	5 баллов	до 2000	

	(подготовка помещения к учебному году и др.)			
1.4.	За внедрение новых форм и методов работы (разработка новых учебных программ, методического материала; внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; использование современных технологий)	5 баллов	до 2000	
1.5.	За государственные и правительственные награды			
	Почетная грамота или Благодарственное письмо администрации школы	0,5 балла	до 5000	Предоставление копии награды
	Почетная грамота или благодарственное письмо управления культуры администрации города Владимира	1 балл		
	Почетная грамота, благодарность, благодарственное письмо администрации города Владимира	2 балла		
	Почетная грамота, благодарность, благодарственное письмо Министерства культуры Владимирской области, Законодательного собрания Владимирской области	3 балла		
	Почетная грамота, благодарность, благодарственное Правительства Владимирской области	4 балла		
	Почетная грамота, благодарность Министерства культуры РФ	5 баллов		
	Заслуженный работник культуры РФ	6 баллов		
1.6.	За своевременную подборку видеоряда, видеоматериала к мероприятиям за (1 видео)	2-5 баллов	до 3000	
2. Творческие достижения				
2.1.	За участие в региональных, районных конкурсах, фестивалях и мероприятиях обучающихся:			
	Лауреат III степени	0,5 балла	до 1000	Копии грамот, дипломов и благодарственных писем и др.
	Лауреат II степени	0,5 балла		
	Лауреат I степени	1 балл		
	Гран-При	2 балла		
2.2.	За участие в областных, Всероссийских, Международных мероприятиях обучающихся:			
	Лауреат III степени	1 балл	до 3000	Копии грамот, дипломов и благодарственных
	Лауреат II степени	2 балла		
	Лауреат I степени	3 балла		

	Гран-При	4 балла		писем и др.
3. Высокие результаты в методической работе, исполнительской, творческой деятельности преподавателей				
3.1.	За разработку сценариев для проведения различных мероприятий (за один сценарий)	до 1 баллов	до 1000	Предоставление копии сценария
3.2.	За публикацию о Школе, творческом коллективе в СМИ и интернет-ресурсах, подтвержденных результатами деятельности за отчетный период (за 1 публикацию)	1 балл	до 1000	Предоставление копий статей, ссылок на интернет-источники
3.3.	За организацию, подготовку, проведение и участие в мастер-классах, творческих встречах, семинарах, презентациях, конференциях, экскурсиях, акциях (за 1 мероприятие)	до 3 баллов	до 3000	
3.4.	За участие в конкурсах преподавателей (исполнители соло, методическая и творческая деятельность):			
	-уровень города, района (очно)	2 балла	до 5000	Копии грамот, дипломов и благодарственных писем и др.
	-уровень области (очно)	2,5 балла		
	-уровень региональный (очно)	3 балла		
	-уровень всероссийский (очно)	3,5 балла		
	-уровень Международный (очно)	4 балла		
	- дистанционно любого уровня	1 балл		
3.5.	Выступление преподавателей в составе ансамбля:			
	-уровень города, района	1 балл	до 2000	Копии грамот, дипломов и благодарственных писем и др.
	-уровень области	1,5 балла		
	-уровень региональный	2 балла		
	-уровень всероссийский	2,5 балла		
	-уровень Международный	3 балла		
3.6.	За организацию по разработке аранжировок и обработка материала для викторин и олимпиад	1-4 балла	до 2000	
4. Высокие производственные достижения в работе и интенсивность труда				
4.1.	За качественную организацию и проведение культурно - массовых мероприятий (конкурсы, фестивали, выставки, шоу программ и т.д.) (за 1 мероприятие)	до 5 баллов	до 2000	Предоставление информации мероприятий, фото, списки
4.2.	За работу в качестве ведущего крупных форм массовых мероприятий (за 1 мероприятие);	1 балл	до 1000	Предоставление фото, видео по требованию
4.3.	За ведение официального сайта Учреждения	10 баллов	до 10000	

2. Единовременные премии могут быть выплачены:

- по итогам успешной работы Школы;
- к праздничным датам;
- по итогам работы за месяц.

7.13.2. Порядок формирования и распределения фонда стимулирующих выплат:

Работник ежемесячно в срок до 20 числа текущего месяца сдает лист учета стимулирующих выплат (Приложение № 4 к настоящему Положению) о своей деятельности за своей подписью директору, указав все показатели за предыдущий месяц, дающие право на начисление стимулирующих выплат согласно критериям.

Размер стимулирующих выплат рассматривается комиссией до 25 числа текущего месяца на основании информации, предоставляемой работником.

Поступившие материалы рассматриваются на заседании Комиссии по стимулирующим выплатам (далее Комиссия).

Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием, в присутствии всех членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

Размер денежного эквивалента одного балла устанавливается членами Комиссии и указывается в протоколе ежемесячно.

На основании протокола Комиссии, директор школы издает приказ о поощрении в виде стимулирующих выплат преподавателям и концертмейстерам МАУДО «ДШИ № 2».

7.13.3. Начисления стимулирующих выплат за несвоевременно указанные показатели сроком давности более четырех недель, производятся на усмотрение Комиссии по распределению средств стимулирующего фонда. Начисления стимулирующих выплат за несвоевременно указанные показатели может вообще не производиться.

7.13.4 Распределение средств стимулирующего фонда производится по схеме, указанной в Приложении № 5 к настоящему Положению.

7.14. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда.

8. Оплата труда директора Школы.

8.1. Оплата труда директора Школы включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.2. Должностной оклад директору Школы устанавливается в соответствии с разделом I Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору в соответствии с разделами 7 и 10 настоящего Положения.

8.5. Преподавательская деятельность директора Школы оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.9 раздела 2 настоящего Положения.

8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Школы, его заместителей) устанавливается от 1,1 до 5.

8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора Школы, его заместителей) устанавливается приказом Учредителя.

8.8. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора на среднемесячную заработную плату работников Школы.

8.9. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9. Оплата труда заместителей директора школы.

9.1. Оплата труда заместителей директора Школы включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

9.2. Должностной оклад заместителям директора Школы устанавливается в соответствии с разделом 1 Методики расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации города Владимира, утвержденному постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации города Владимира»).

9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора в соответствии с разделами 7 и 10 настоящего Положения.

9.5. Преподавательская деятельность заместителей директора Школы оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 2.9 раздела 2 настоящего Положения.

9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается от 1 до 4,5.

9.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается приказом Учредителя и не может превышать 90 процентов предельного уровня соотношения, установленного для директора Школы.

9.8. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления их среднемесячной заработной платы на среднемесячную заработную плату работников Школы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.9. Расчет среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы осуществляется отдельно по каждой должности.

10. Иные выплаты.

10.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления Работника, Коллективного договора, настоящего Положения или иного локального нормативного акта Школы, утвержденного Директором с учетом мнения представительного органа Работников, в пределах средств фонда оплаты труда (Приложение № 7).

10.2. Директору Школы может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления, по приказу Учредителя в соответствии с локальным актом, утвержденным Работодателем.

10.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. Порядок определения уровня образования.

11.1. Уровень образования преподавателей и концертмейстеров 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).

11.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности концертмейстер.

11.3. Преподавателям и концертмейстерам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а преподавателям и концертмейстерам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у Работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у Работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения, отделения клубной и культурно просветительской работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в Школе, должностные оклады, ставки заработной

платы устанавливаются как Работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

11.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены Директором Школы на соответствующие должности так же, как и Работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад, ставка заработной платы.

12. Порядок определения стажа педагогической работы.

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе, с приложением к ней копий приказов о приеме и увольнении.

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей:

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном Приложением № 6 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 Приложения № 6 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы Работников Школы

1. Схема расчета должностного оклада директора Школы, заместителей директора Школы:

1.1. Должностной оклад директора Школы определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора Школы, его заместителей) и устанавливается распоряжением главы города Владимира.

Среднемесячная заработная плата работников Школы определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава без внешних совместителей (без учета директора, его заместителей, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей (без учета директора, его заместителей, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме ЗП-образования).

Расчет среднемесячной заработной платы работников Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Школы.

В других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников всего персонала Школы для определения должностного оклада директора Школы за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Школы, размер должностного оклада директора Школы определяется Учредителем.

1.2. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов директора Школы.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

2.1. Учебно-вспомогательный персонал:

Базовый оклад умножается на коэффициент по занимаемой должности.

Таблица 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	1,0	Секретарь учебной части

2.2. Специалисты и служащие:

Базовый оклад умножается на коэффициент по занимаемой должности.

Таблица 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0	Специалист по кадрам

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Базовый оклад умножается на

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент уровня образования.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,5	Заведующий библиотекой

Таблица 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Заведующий библиотекой
Коэффициент уровня образования	Среднее (полное) общее образование	-
	Начальное профессиональное образование	-
	Среднее специальное образование	1,3
	Высшее профессиональное образование	1,4

4. Схема расчета должностных окладов преподавателей и концертмейстеров.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

Таблица 5

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
	Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования	1,0

Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	1,8
	высшая категория	2,16

Таблица 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,02	концертмейстер
3-й квалификационный уровень	1,03	методист
4-й квалификационный уровень	1,05	преподаватель

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на коэффициент по занимаемой должности.

5.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Таблица 7

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0-1 квалификационный разряд 1,04-2 квалификационный разряд 1,09-3 квалификационный разряд 1,116-4 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР); механик по техническим видам спорта
2-й квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным «старший» (старший по смене)

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,0-4 квалификационный разряд 1,11-5 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
2-й квалификационный уровень	1,23-6 квалификационный разряд 1,35-7 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
3-й квалификационный уровень	1,49	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, ОКПДТР
4-й квалификационный уровень	1,63- 1,79	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5.2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих.

Таблица 8

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от квалификационного разряда	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	1,00 - первый квалификационный разряд; 1,04 - второй квалификационный разряд; 1,09 - третий	Костюмер

	квалификационный разряд; 1,11 - четвертый квалификационный разряд; 1,2 - пятый квалификационный разряд; 1,3 - шестой квалификационный разряд	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	1,00 - четвертый квалификационный разряд; 1,11 - пятый квалификационный разряд; 1,23 - шестой квалификационный разряд; 1,35 - седьмой квалификационный разряд; 1,49 - восьмой квалификационный разряд	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС
2-й квалификационный уровень	1,23 - шестой квалификационный разряд; 1,35 - седьмой квалификационный разряд; 1,49 - восьмой квалификационный разряд	Реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС

6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам Школы, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица 9

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
2. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, и ведущим деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, до момента окончания	1,6

7. Повышающий коэффициент масштаба деятельности.

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений культуры к фонду оплаты труда государственного областного учреждения культуры может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом департамента культуры. Указанные средства доводятся до Школы одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением Школой указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты Работникам Школы.

Тарификационный список работников

___ года (дата)

(полное наименование образовательного учреждения) по состоянию на

Таблица 10

п/п	Фамилия, имя, отчество преподавателя	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие почетного звания	Стаж педагогической заботы на начало учебного года (число лет, месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышений	Количество учеников		Сольфеджио
							По занимаемой должности	По уровню образования	По стажу работы	За квалификационную категорию	За специфику		мл. кл.	ст. кл.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Продолжение Таблицы 10

Музыкальная литература	Общее фортепиано	Хор, оркестр	Ансамбль	Предмет по выбору	Концертмейстер	Репертуар	Художник	Число часов в неделю		Стоимость часа (мл./ст.)	Заработная плата в месяц	Дополнительная оплата			Итого заработная плата
								мл.	ст.			За заведение отдела	За почетные звания	Прочее	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО НЕ СВЯЗАННУЮ
С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Таблица 11

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
1.1. Выплаты за заведование структурными подразделениями:	
- отделами	до 25%
- секциями	до 20%
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	от 5 до 20 %

ЛИСТ УЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА _____ 20__ г.

Фамилия И.О. _____

должность _____

Наименование выплаты, дата	Количество мероприятий	Количество баллов (заполняется комиссией)

Подпись _____

Директор МАУДО «ДШИ №2» _____ / Л.В. Шипова

Профсоюзный комитет

**СХЕМА (ПОРЯДОК) РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

№	Действие комиссии по распределению средств фонда стимулирующих выплат	Сумма руб. или баллов
1	Устанавливается общая сумма фонда стимулирующих выплат Школы на текущий месяц. Данная сумма утверждается директором. Сообщить её обязан бухгалтер.	(Сумма)..... руб.
2	Вычисляется общая сумма фонда единовременных денежных выплат на текущий месяц (премии к единовременной выплате).	Единовременные выплаты текущего месяца.....руб.
3	Вычисляются суммы баллов выплат временного характера. Баллы выписываются из листков учета стимулирующих выплат (Приложение №4), поданных работниками учреждения директору. Наименования выплат должны строго соответствовать разработанным критериям.	Количество «временных» баллов.....
4	Вычисляется денежный эквивалент одного балла выплат временного характера. Сумма, установленная в строке 4 делится на количество «временных» баллов, установленное в строке 3.	Стоимость одного балла.....руб.
5	Вычисляется максимально-возможная сумма выплат временного характера. Из общей суммы фонда стимулирующих выплат установленной в строке 1 вычитаются общая сумма фонда единовременных денежных выплат, установленная в строке 2	Сумма «временных» баллов.....руб.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Преподавателям и концертмейстерам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
 - 1.1. 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.
 - 1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Преподавателям и концертмейстерам 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:
 - 2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.
 - 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (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 (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.
 - 2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
3. В стаж педагогической работы отдельных категорий преподавателей и концертмейстеров помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета:
 - преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных),

- преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений,
 - преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей),
 - учителям музыки,
 - музыкальным руководителям,
 - концертмейстерам.
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 образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.
- При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.
6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если преподавателям и концертмейстерам в период применения ранее действующих 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.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. К Юбилейной дате работников (50, 55, 60, 70, 75, 80, 85 лет) - 5000 рублей;
2. К профессиональному празднику День учителя и День работника культуры (премии могут быть выплачены только преподавателям и концертмейстерам) - до 100 % от ставки;
3. Единовременная материальная помощь:
 - при вступлении в брак – 5000 рублей;
 - при рождении ребенка – 5000 рублей;
 - при продолжительной болезни работника, на приобретение лекарств или оплату операции – 5000 рублей;
 - при смерти члена семьи – 5000 рублей;
 - при нанесении большого материального ущерба работнику стихийным бедствием или по другой причине – 5000 рублей.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ**

I. Основной персонал

1. Должности руководителей и заместителей руководителей:

- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, занимающийся организацией образовательного процесса;
- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, занимающийся организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, занимающийся организацией образовательного процесса;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, занимающийся организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования.

2. Должности иных педагогических работников:

- концертмейстер;
- методист (включая старшего);
- преподаватель.

II. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей образовательного учреждения:

- директор;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, не занимающийся организацией образовательного процесса и организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, не занимающийся организацией образовательного процесса и организацией оценки качества образования и мониторинга системы образования;
- иные руководители, предусмотренные в разделе "Должности руководителей" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2. Должности специалистов:

- специалист по кадрам;
- иные специалисты, предусмотренные в разделе "Должности специалистов" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- секретарь учебной части;
- иные служащие, предусмотренные в разделе "Должности других служащих (технических исполнителей)" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

III. Вспомогательный персонал

- гардеробщик;
- сторож (вахтер);
- столяр;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- уборщик территорий;
- иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.