

Муниципальное бюджетное образовательное  
учреждение дополнительного образования  
«Березовская детская школа искусств»

ПРИКАЗ

25.03.2020 г.

№ 16

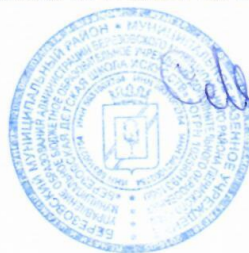
«Об утверждении положения  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Березовская детская школа искусств»».

На основании Постановления администрации Березовского муниципального округа Пермского края « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского муниципального округа Пермского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Березовская детская школа искусств»».
2. Признать утратившим силу приказ № 67А от 31.08.2016 года «Об утверждении положения об оплате труда преподавателей и сотрудников».
3. Приказ вступает в силу после размещения на сайте школы и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



С.А.Муханова

**Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования  
«Березовская детская школа искусств»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12), [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Березовская детская школа искусств» формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Березовская детская школа искусств» системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Березовская детская школа искусств»;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систему нормирования труда, определяемую работодателем с учетом мнения выборного органа общественной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

## II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждений включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

### 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
За работу в сельской местности
За работу в системе ЭПОС
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)

Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2. Специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно [перечню](#), установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.8. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.8.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

2.8.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

[Перечень](#) примерных показателей для установления стимулирующих

выплат, указанных в [пунктах 3.1.1, 3.1.2](#) настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) общественного органа учреждения.

3.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

### III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{N} \times \text{Бп} \times (1 + \text{Ксл}) + \text{H} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету,



устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:



ФОТд - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе (классе);

Пбуі - численность получателей государственной услуги в і-й группе (классе);

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Туі - годовое количество часов по учебному плану в і-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Стп рассчитывается учреждением по состоянию на 1 сентября текущего календарного года.

2 вариант:

Зарботная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом,

санитарными правилами и нормами.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.4. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпи} = ((\text{Стп} \times \text{Бп} \times \text{N} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

где

ЗПпи - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Усн - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы ( $25/NN$ , где NN - нормативная наполняемость);

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3](#) [подраздела 1](#) [раздела II](#) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

#### IV. Оплата труда руководителя учреждения.

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно [приложению 5](#) к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный [статьей 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 3.1.1](#) и [3.1.2](#) раздела II настоящего Положения, рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителю учреждения.

4.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения

по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## V. Оплата труда работников учреждения младшегообслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗПмоп = \text{Оклад} + Kk + K\text{стим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#) настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Kстим - выплаты стимулирующего характера.

## VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по бюджетным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>осн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ<sub>б</sub> учреждения);

ФОТ<sub>ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного

персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

VIII. Размещение информации о рассчитываемой  
за календарный год среднемесячной заработной плате  
руководителя  
учреждения в информационно-телекоммуникационной  
сети "Интернет"

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

8.2. Руководитель учреждения представляют информацию, указанную в [пункте 8.1](#) настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная [пунктом 8.1](#) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Березовская детская школа искусств»

**СХЕМА**

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Березовская детская школа искусств»

1. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед;	6238,00

5. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников младшего обслуживающего персонала»

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	Уборщица вахтер рабочий	5412,00

7. Профессиональная квалификационная группа



"Должности педагогических работников"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.4	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	6905,00
7.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель;	6905,00

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

к Положению  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
« Березовская детская школа искусств»

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов муниципального образовательного учреждения  
дополнительного образования « Березовская детская школа искусств»

### Список изменяющих документов

Специалистам учреждения, работающим в сельской местности ,  
устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок,  
должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Преподаватель  
Педагог дополнительного образования  
Документовед

к Положению  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
« Березовская детская школа искусств»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

примерных показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью

учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

к Положению  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
« Березовская детская школа искусств»

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых  
к административно-управленческому персоналу  
и учебно-вспомогательному персоналу

### I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Преподаватель  
Педагог дополнительного образования

### II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор)

### III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Документовед

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

к Положению  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
« Березовская детская школа искусств»

Кратное соотношение должностного оклада руководителя  
учреждения к средней заработной плате основного  
персонала учреждения

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9	свыше 1001 обучающегося	9	1,45