



АДМИНИСТРАЦИЯ РОВЕНЬСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
Ровеньки

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30 сентября 2021 года

№437

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципально-  
го бюджетного учреждения дополнительного образования  
в сфере культуры Ровеньского района**

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб» и в целях совершенствования и упорядочения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района, направленной на стимулирование работников за результаты труда администрация Ровеньского района **постановляет**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района (прилагается).

2. Управлению культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района (Зубкова М. А.) обеспечить реализацию настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2021 года, за исключением раздела 10 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района, который вступает в силу с 01 января 2022 года.

4. Порядок установления стимулирующих выплат по результатам оценки качества и профессиональной деятельности учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (п.10.2) п.10.11 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района, распространяются на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2021 года.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Ровеньская нива» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Ровеньского района [www.rovenkiadm.ru](http://www.rovenkiadm.ru)

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальной политике Пальченко Е.Ф.

**И. о. главы администрации  
Ровеньского района**

**М. В. Подобная**

Утверждено  
постановлением администрации  
Ровеньского района  
от 30 сентября 2021 г. №437

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
в сфере культуры Ровеньского района

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159–пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб» и в целях упорядочения оплаты труда работников образовательных учреждений, финансируемых за счёт местного бюджета, и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры Ровеньского района (далее – Учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Данная система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, нормативными правовыми актами муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области.

1.4. Положение предусматривает единые принципы системы оплаты труда работников учреждения, основанные на:

– обеспечении равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущении какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

– обеспечении зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

– использовании материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выпол-

нения своих обязанностей;

– сохранении единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

– недопущении снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников 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 Белгородской области муниципального района

«Ровенский район» Белгородской области;

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

*заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Включает гарантированные доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

*должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

*компенсационные выплаты* – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

*стимулирующие выплаты* – выплаты, установленные за высокую результативность и эффективность профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда;

*базовая часть фонда оплаты труда* – часть фонда оплаты труда учреждения, которая обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников и состоит из должностных окладов, гарантированных доплат и компенсационных выплат;

*молодой специалист* – работник учреждения в возрасте до 30 лет, окончивший высшее или среднее профессиональное учебное заведение (независимо от формы обучения), работающий по специальности.

1.6. Настоящее положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

1.7. Источниками формирования фонда оплаты труда работников учреждения являются:

– бюджетное финансирование в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области;

– средства, полученные от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, гарантированные доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Размеры должностных окладов, гарантированных доплат, выплат компенсационного и стимулирующего устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Размеры окладов, гарантированных доплат и компенсационных выплат устанавливаются локальным актом учредителя. Размеры стимулирующих выплат конкретным работникам устанавливаются локальным актом Учреждения по представлению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

1.11. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия) создается в Учреждении в порядке, определенном локальным актом Учреждения, в состав которой включаются работники Учреждения, представитель учредителя и представитель профсоюзной организации Учреждения.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать соотношения, которое устанавливается нормативным правовым актом муниципального района «Ровеньский район» Белгородской области.

1.13. Установленная работникам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором.

1.14. Все правоотношения, прямо не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.15. Оплата труда руководителя Учреждения определяется в соответствии с локальными актами управления культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района.

## **2 Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

-18 часов в неделю - преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

-24 часа в неделю – концертмейстерам, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

## **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения**

3.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения за месяц определяется путем умножения базового должностного оклада на размер фактической учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку в неделю, и сложением полученного результата с гарантированными доплатами, компенсационными и стимулирующими выплатами.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом Учреждения по согласованию с управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района.

3.3. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года допускается в случае изменения контингента учащихся, количества часов по учебным планам, сокращение количества классов.

3.4. Для определения заработной платы за фактический объем учебной нагрузки проводится Тарификация педагогических работников. Тарификация проводится один раз в год.

В случаях изменения количества учащихся Учреждения, изменения квалификационной категории педагогического персонала производится дополнительная тарификация в течение учебного года.

3.4. Оплата труда педагогическим работникам за проведение консультационных часов и пленэра, которые являются частью учебных планов до-

полнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств, определяется путём умножения базового должностного оклада на размер фактической учебной нагрузки (количество часов) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы за ставку в календарный месяц.

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

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

3.6. При невыполнении объема установленной учебной нагрузки в связи с временной нетрудоспособностью или отпуском оплата труда педагогических работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим данные случаи.

При невыполнении объема установленной учебной нагрузки по независящим от педагогического работника причинам уменьшение заработной платы не производится

3.7. Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

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

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение педагогического работника, отсутствующего свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. При этом оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя производится с учетом квалификационной категории замещающего преподавателя.

## **5. Порядок и условия установления должностных окладов работников Учреждения**

5.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основании постановления администрации Ровеньского района.

5.2. Оклады руководителя Учреждения, его заместителя (далее – руководящие работники) устанавливаются в соответствии с группой по оплате труда руководителей, в соответствии с порядком отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей, утвержденным локальным актом учредителя.

Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации

Ровеньского района в установленном им порядке на основании утвержденной формы отчетности, подтверждающей наличие указанных объемов работы учреждения.

Уровень квалификации руководителя, кандидата на должность руководителя присваивается по результатам аттестации в сроки и порядке, установленным управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района.

5.3. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Уровень образования педагогических работников Учреждения при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с профессиональными стандартами, с Единым квалификационным справочником должностей специалистов и служащих.

5.5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

5.6. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров окладов руководящих работников несет учредитель, педагогических работников, работников Учреждения, занимающих должности специалистов, служащих и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – руководитель Учреждения.

5.7. Размер оклада фиксируется в трудовом договоре работника Учреждения.

5.8. Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения определены в таблице 1.

*Таблица 1*

**Базовые должностные оклады  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников Учреждения**

<b>Наименование должностей работников образовательного учреждения</b>	<b>Размер базового должностного оклада в рублях</b>
<b>1. Педагогические работники</b>	
Преподаватель:	
- без квалификационной категории;	10 700
- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
Концертмейстер:	
- без квалификационной категории;	10 700
- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504

<b>2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</b>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Базовый должностной оклад в рублях
Делопроизводитель	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
Заведующий хозяйством		8 740
Уборщик служебных помещений		8 740

### **6. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей**

6.1. Учреждение относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителя исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

6.2. Отнесение Учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

*Таблица 2*

#### **Показатели и условия отнесения к группе оплаты труда руководителя Учреждения**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
<b>Образовательное учреждение</b>			
1.	Количество обучающихся в Учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в Учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		первую квалификационную категорию	1
		высшую квалификаци-	

		онную категорию	
3.	Наличие выездных классов	до 20 обучающихся свыше 20 обучающих-ся	10 20
4.	Наличие специализированных классов, оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями	за каждый класс хореографии, хоровой, ИЗО, театральный	5
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6.	Количество специализаций в учреждении	до 10 специализаций свыше 10 специализаций	10 20
7.	Наличие обучающихся из детских домов, домов детства, детей инвалидов, детей, находящихся под опекой.	за каждый вид	10
8.	Подготовка абитуриентов в Ссузы, Вузы	за каждого поступившего по специализации  не по специальности	5  1
9.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов со стеллажами, кронштейнами и другими приспособлениями		5
10.	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки	за 100 книг за 10 DVD дисков за 10 видео - кассет	1 0,5 1
11.	Наличие костюмерной	за каждый комплект костюмов (не менее 12шт.)	1
12.	Натюрмортный фонд	за каждый	15

13.	Техническое оснащение школы	за каждый	15
14.	Творческие коллективы участие преподавателей ДШИ с творческими персональными выставками	за каждый	1
15.	Прилегающие площади		20

## **7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя Учреждения для установления базового должностного оклада**

7.1. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год учредителем в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

7.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 6.2 раздела 6 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, учредитель определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пунктах 6.2 раздела 6 показатели.

7.3. По показателям, приведенным в пункте 6.2 раздела 6 настоящего Положения, указано максимально возможное количество баллов.

Максимально возможное количество баллов по показателям, приведенным в пункте 6.2 раздела 6, устанавливается управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района.

7.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении, занимающиеся на нескольких отделениях, учитываются один раз.

7.5. За руководителем Учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.6. Управление культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Ровеньского района:

- относит Учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим по-

казателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом Учредителя;  
 - устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования (почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный» и «народный», государственные ордена, медали, премии, медаль «За заслуги перед Землей Белгородской», звание победителя конкурса профессионального мастерства всероссийского уровня «Учитель года», «Сердце отдаю детям»), базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей Учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7.7. Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждения (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 3

### Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждения

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательное учреждение; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

Таблица 4

### Должностные оклады руководящих работников Учреждения

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	15 822	14 317	13 260	12 355
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	14 317	13 260	12 355	11 452
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 537	10 682	9 956	9 229
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	12 733	11 537	10 682	9 956

7.9. Должностные оклады директора и заместителя директора до истечения действия квалификационной категории устанавливаются согласно Таблице 4.

## 8. Порядок и условия установления гарантированных доплат

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

8.2. Размеры и виды гарантированных доплат за специфику работы Учреждения определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами Учредителя.

8.3. Гарантированные доплаты работникам Учреждения устанавливаются при наличии оснований и приказа руководителя Учреждения.

8.4. Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат работникам в Таблице 5.

*Таблица 5*

### Перечень гарантированных доплат, устанавливаемых работникам Учреждения

№ п/п	Наименование гарантированных доплат	Размер доплаты (в процентах/рублях)
1.	Специалистам (педагогическим работникам) за работу в сельской местности	25
2.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями (советом) в учреждении	10
3.	Педагогическим работникам- заведующим отделениями учреждения с количеством педагогических работников: - до 5 преподавателей; - свыше 5 преподавателей	5 10
4.	Руководящим и педагогическим работникам за контингент обучающихся в Учреждении: -до 400 человек; -от 400 до 800 человек	5 10
5.	Педагогическим работникам за ведение делопроизводства (при условии его отсутствия)	15
6.	Молодым специалистам, получившим высшее или среднее педагогическое образование на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области").	30
7.	Руководителям Учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, и педагогическим работникам за руководство и участие в творческих коллективах, имеющих звание «народный» «образцовый» согласно локальному акту учредителя -руководство оркестром народных инструментов, духовым оркестром -участие в оркестре народных инструментов, в духовом оркестре - участие в творческих коллективах учреждений в сфере культуры, имеющих звание «народный», «Образцовый»	5 750 рублей 3 450 рублей 3 450 рублей

8.5.Гарантированные надбавки за специфику работы Учреждения для работников по штатным должностям устанавливаются от базового долж-

ностного оклада; для педагогических работников от базового должностного оклада с учетом фактической педагогической нагрузки.

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

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

## **9. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

9.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие компенсационные выплаты к должностному окладу:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер выплаты (в процентах)
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда при условии специальной оценки условий труда	до 12
2.	Работникам учреждения (уборщикам служебных помещений) за увеличенный объем работы в осенний, весенний периоды года	10

9.3. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная компенсация осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, проведенной независимой специализированной организацией.

9.4. Выплаты работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Выплаты работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, осуществлявшим работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

9.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой долж-

ности, производится доплата от базового должностного оклада с учётом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

9.8. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

## 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

10.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты к должностному окладу:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/рублях)
1.	Руководителю, педагогическим работникам за звание «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности	30
2.	Руководителю, педагогическим работникам за отраслевые награды: – знак Министерства культуры РФ «За достижения в культуре», знак «За высокие достижения» Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, значок Министерства культуры СССР «За отличную работу». – ведомственные знаки отличия: значок «Отличник культурного шефства над селом», «Отличник культуры», Благодарность Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Почетная грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Грамота Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетная грамота	10

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/ рублях)
	Президиума Верховного Совета РСФСР, почетная грамота Министерства образования, почетная грамота Министерства образования и науки РФ, СССР, почетные грамоты и знаки отличия вышестоящих Федеральных структур	
3.	Педагогическим работникам за подготовку учащихся – победителей и призеров конкурсов, согласно Положению, утверждённого Учреждением: – международных – всероссийских – региональных (областных)	30 20 10
4.	Педагогическим работникам – победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Педагог дополнительного образования года», «Лучший преподаватель детской школы искусств»: – международных – всероссийских – региональных (областных)	30 20 10
5.	Руководителю, заместителю директора, осуществляющим педагогическую деятельность, педагогическим работникам за высшее профильное образование в области, соответствующей преподаваемому предмету согласно Положению, утверждённого Учреждением и согласованного с учредителем	10
6.	Руководителю, заместителю директора, осуществляющим педагогическую деятельность, педагогическим работникам за непрерывный стаж в учреждении согласно Положению, утверждённого Учреждением и согласованного с учредителем – от 5 до 10 лет – от 10 до 15 лет – свыше 15 лет	20 25 30
7.	Руководителю учреждения за особые условия труда и эффективность работы согласно Положению согласно локальному акту учредителя	до 100
8.	Заместителю директора за особые условия труда и эффективность работы согласно Положе-	до 75

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Размер выплаты (в процентах/ рублях)
	нию, утверждённого Учреждением и согласованного с учредителем	
9.	<p>Выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– педагогическим работникам за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 350% от фонда оплаты труда по должностным окладам педагогических работников;</li> <li>– руководящим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за счет фонда стимулирования, формируемого в размере до 200% от фонда оплаты труда по должностным окладам руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</li> </ul>	<p>1.Согласно Положению, утверждённого Учреждением, согласованного с учредителем</p> <p>2.Выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности руководителя Учреждения устанавливаются согласно Положению, утверждённого управлением культуры, туризма, молодёжной политики и спорта администрации Ровеньского района</p>
10.	<p>Работникам Учреждения за участие в проектной деятельности выплачивается в соответствии с трудозатратами, произведенными в отчетном периоде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за проекты, по которым своевременно или досрочно завершены в текущем (премируемом) периоде контрольные события;</li> <li>– проекты, по которым достигнуты в текущем квартале показатели результативности (завершённые проекты).</li> </ul>	<p>В соответствии с предложениями отдела проектной деятельности управления проектно-аналитической деятельности администрации района по премированию работников за выполнение особо важных и сложных заданий по типу «проекты»</p>

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

10.4. При осуществлении работником учреждения внутреннего совместительства стимулирующие выплаты по пунктам 1; 2; 5; 6; устанавливаются

ся по основной должности.

10.5. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

10.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, указанных в 1.7. настоящего Положения.

10.7. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяются в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии пунктами 7.8, (7.9). раздела 7 настоящего Положения.

Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 200 процентов.

10.8. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю принимается учредителем. Порядок определения стимулирующих выплат руководителю утверждается локальным актом учредителя.

10.9. Решение об установлении стимулирующих выплат к окладу работников учреждения (за исключением руководителя) принимает руководитель Учреждения на основании предложений комиссии по согласованию с учредителем в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

10.10. Решение об установлении стимулирующих выплат за руководство и участие в творческих коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый» принимает руководитель Учреждения в соответствии с локальным актом учредителя и Положения об оплате труда работников Учреждения.

10.11. Решение об установлении стимулирующих выплат по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании предложений комиссии по согласованию с учредителем в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Порядок определения стимулирующих выплат по результатам оценки качества и профессиональной деятельности работников Учреждения определяется локальным актом Учреждения, по представлению комиссии и по согласованию с учредителем и профсоюзной организацией.

10.12. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются 2 раза в год по состоянию на 1 января и 1 сентября.

10.10. Педагогическим работникам, вновь принятым на работу в Учреждение, стимулирующие выплаты по результатам оценки качества и профессиональной деятельности могут быть назначены через 1 месяц с даты приема на работу по заявлению работника при наличии результатов их педагогической деятельности.

10.11. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала при условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

10.12. В случае образовавшейся в течение года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда работников допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников.

Премирование работников Учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений комиссии и по согласованию с учредителем, в котором указываются показатели премирования и размеры премий по каждому работнику.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальные выплаты не ограничены.

10.13. Порядок и условия премирования в Учреждении определяется локальным актом Учреждения, по представлению комиссии и по согласованию с учредителем и профсоюзной организацией.

10.14. Решение об установлении размера премиальных выплат работникам Учреждения принимается с учетом их обеспечения за счет источников, указанных в 1.7. настоящего Положения.