



КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
Администрация Мокроусовского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21 января 2020 г. № 15
с. Мокроусово

Об утверждении Положения об
отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального казённого
учреждения дополнительного
образования «Мокроусовская детская
школа искусств» в новой редакции

В целях упорядочения оплаты труда работников МКУ ДО «Мокроусовская ДШИ», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации Администрация Мокроусовского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление Администрации Мокроусовского района от 05 ноября 2014 года №523 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств».

2. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств» в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Постановления Администрации Мокроусовского района от 24.09.2019 № 239 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств» в новой редакции», от 31.10.2019г. № 285 «О внесении изменений в постановление Администрации Мокроусовского района от 24.09.2019 года № 239 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств» в новой редакции», от 28.01.2015 г. №24 «О внесении изменений в постановление Администрации Мокроусовского района от 05 ноября 2014г. №523 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Районный отдел культуры Администрации Мокроусовского района», от 16.05.2018г. №156 «О внесении изменений в постановление Администрации Мокроусовского района от 5 ноября 2014 года № 523 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных

казенных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Районный отдел культуры Администрации Мокроусовского района» отменить.

4. Настоящее постановление опубликовать в приложении к районной общественно-политической газете «Восход» «Восход «официальный», на официальном сайте Администрации Мокроусовского района (docs.mokrousovo.ru).

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

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Мокроусовского района по социальным вопросам.

Глава Мокроусовского района



В.В.Демешкин

Исп. Благинина Ф.В.

Тел. 9-10-83

Разослано по списку (см. оборот)

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Мокроусовская детская школа искусств (далее - Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее - образовательные организации), и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров (далее - работники) образовательных организаций.

3. Порядок и условия оплаты труда в образовательных организаций по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (работников) определяются в соответствии с постановлением Администрации Мокроусовского района от 10 сентября 2012 года № 410 « Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений Мокроусовского района, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

4. На работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций распространяются условия оплаты труда работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, установленные в соответствии с действующим законодательством.

5. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области, актами органов местного самоуправления Мокроусовского района.

6. Руководитель образовательной организации утверждает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации.

10. Исключен

11. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда, размер которой устанавливать в объеме не менее 18 процентов от фонда оплаты труда работников образовательной организации.

12. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих образовательной организации.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников образовательной организации;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников образовательного учреждения

13. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационному уровню, в соответствии с Постановлением Администрации Мокроусовского района, определяющим размеры должностных окладов по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Мокроусовского района Курганской области.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образовательной организации		Минимальный размер тарифной ставки базового должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образовательной организации		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, музыкальный руководитель	7426
2 квалификационный уровень	концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7576
3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	7728
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8087

14. Отнесение должностей к ПКГ и квалификационным уровням производится согласно приложению к настоящему Положению и Приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

15. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности устанавливается в размере 0,25 к базовым окладам утверждённого постановлением Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года №240 « Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих посёлках ,которым устанавливается повышенный на 25 % размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

§1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

16. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы.

17. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

18. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

19. Установление стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

20. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

21. Порядок и условия установления руководителю образовательной организации стимулирующих выплат определяются в соответствии с разделом VII Положения.

§2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу

22. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом образовательной организации.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования

Уровень образования	Повышающий коэффициент учитывающий уровень образования
Высшее профессиональное	0,3
Высшее профессиональное не профильное	0,25
Среднее специальное	0,2
Начальное профессиональное	0,1

§3. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию

23. С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- 1) руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам:
20 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;
15 процентов - при наличии первой квалификационной категории;
- 2) работникам учебно-вспомогательного персонала, работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование:
10 процентов - при наличии производного должностного наименования "главный";
5 процентов - при наличии производного должностного наименования "ведущий".

§4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

24. Работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в образовательных организациях в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

Работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам:
при выслуге от 1 года до 3 лет - 5 процентов,
при выслуге от 3 до 5 лет - 10 процентов,
при выслуге от 5 до 10 лет - 15 процентов,
при выслуге от 10 до 15 лет - 20 процентов,
при выслуге от 15 до 20 лет - 25 процентов,
при выслуге свыше 20 лет - 30 процентов.

§5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты

25. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам образовательной организации, которым присвоены ученая степень, почетное звание, по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается в следующих размерах:

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание "Народный";

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание "Заслуженный".

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

26. Установление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты производится с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- показателей результатов труда работника;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- участия в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятиях;

-инициативы работника и личного вклада в деятельность учреждения.

27. Учреждение в пределах фонда оплаты труда за расчетный период определяет размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты в отношении каждого работника, в порядке, определенном локальным актом учреждения.

Выплаты могут производиться ежемесячно, поквартально или с иной периодичностью, обусловленной финансовым состоянием учреждения, качеством и эффективностью трудовой деятельности работников.

28. Работнику не производятся выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты в случае, если он в отчетном периоде подвергался дисциплинарному взысканию.

§6. Премияльные выплаты по итогам работы

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации осуществляются премияльные выплаты по итогам работы: за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных и срочных заданий.

30. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю образовательной организации, по решению руководителя образовательной организации;

руководителям структурных подразделений образовательной организации и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя образовательной организации, по представлению соответствующих заместителей руководителя образовательной организации;

иным работникам образовательной организации, подчиненным руководителям структурных подразделений образовательной организации, по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений образовательной организации.

Порядок принятия решения об осуществлении премияльных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается Положением о премировании.

Заместителю руководителя образовательной организации в период исполнения им обязанностей руководителя образовательной организации премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с [разделом VII](#) Положения

31. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее - премияльные выплаты по итогам работы за определенный период) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

32. При определении размера премияльной выплаты по итогам работы за определенный период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

33. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премияльной выплаты за определенный период может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным

размером премиальная выплата по итогам работы за определенный период не ограничена.

34. Премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в том числе за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий не ограничена.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года N 217 "Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных" (далее - постановление Администрации (Правительства) Курганской области "Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных").

37. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

38. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

41. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

44. В соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации работа

в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

45. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

46. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей работников (классное руководство, внеклассная работа, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями).

Конкретные виды и размеры доплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

47. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. Особенности оплаты труда работников образовательных организаций

48. Оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах) рассчитывается:

$$\text{Чпмш} = \left(\frac{\text{О} + \text{О} \times (\text{С} + 3 + \text{К}) + \text{О} \times \text{П}}{\text{Нрв}} \right) \times \text{Vн}, \text{ где}$$

Чпмш - заработная плата за часы преподавательской работы в музыкальных (школах искусств, художественных школах);

О - должностной оклад;

С - стимулирующая надбавка за выслугу лет;

3 - стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

К - стимулирующая надбавка за квалификационную категорию;

П - персональный повышающий коэффициент;

Нрв - норма рабочего времени для преподавателей - 18 часов в неделю (72 часа в месяц); концертмейстеров - 24 часа в неделю (96 часов в месяц);

Vн - объем учебной нагрузки в месяц (неделю).

49. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями в период промежуточной (итоговой) аттестации обучающихся.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в месяц (для преподавателей - 72 часа в месяц, для концертмейстеров - 96 часов в месяц) на среднемесячное количество рабочих часов.

Раздел VII. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера

§ 1. Общие положения

50. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

51. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой **формой** трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", с учетом настоящего Положения.

52. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера осуществляется в соответствии с **разделом IV** Положения.

53. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с **разделом V** Положения.

54. Оплата труда руководителя образовательной организации за счет всех источников финансирования устанавливается на уровне не более 80 процентов от заработной платы руководителя органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

§ 2. Порядок определения размеров должностных окладов

55. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Тип образовательной организации	Должностной оклад (рубль)
Организация дополнительного образования	12297

Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад заместителя главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера образовательной организации.

§ 3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации

56. Руководителю образовательной организации в трудовом договоре устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, к должностному окладу по результатам деятельности образовательной организации за предыдущий год (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации).

Повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими специфику образовательной организации.

Показатели, характеризующие специфику образовательной организации и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику образовательной организации, устанавливаются нормативным правовым актом МКУ «Отдел культуры».

Размер выплаты по повышающему коэффициенту, учитывающему специфику образовательной организации, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации.

57. Руководителю образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность приносящей доход деятельности образовательной организации в размере двух процентов от дохода, полученного образовательной организацией в соответствующем месяце от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

58. Руководителю образовательной организации при наличии оснований устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в размере:

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание "Заслуженный";

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством).

59. Руководителю образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации дополнительных предпрофессиональных программ, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

60. Руководителю образовательной организации один раз в году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска может быть установлена единовременная стимулирующая выплата в размере 2,4 должностного оклада, при наличии экономии, в пределах ФОТ.

61. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании приказа непосредственного руководителя.

Критерии, методика оценки эффективности деятельности образовательной организации, порядок осуществления премиальных выплат руководителю образовательной организации, устанавливаются нормативным правовым актом МКУ «Отдел культуры».

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального казённого учреждения дополнительного образования
«Мокроусовская детская школа искусств»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательной организации	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший

	методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед)
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора и других подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения.