

«Согласовано»  
Председатель профсоюзной  
организации ГБУДО «МРДХШ»

С.Г. Кошенин С.Г. Кошенин

«Утверждено»  
Приказом директора  
ГБУДО «МРДХШ»

Н.Б. Мельник Н.Б. Мельник  
№ 6 от «28» декабря 2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда

работников Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Мордовская республиканская детская  
хореографическая школа».

(новая редакция)

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Мордовская республиканская детская хореографическая школа» (далее – Положение) распространяется на работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Мордовская республиканская детская хореографическая школа» (далее Учреждение), разработано на основании Закона Республики Мордовия от 27 октября 2008 года № 95-З «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия», на основе Указа Главы РМ от 24 ноября 2014 г. № 298 - УГ «О внесении изменений в Закон РМ «Об основах организации оплаты труда работников Государственных учреждений РМ», Постановления правительства РМ от 12.03.2015 года № 125 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Мордовия» и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- компенсационные и стимулирующие выплаты;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения.

1.2. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

- реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р -создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом:

- в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения соответствующих профсоюзов;
- порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Повышающие коэффициенты к базовым окладам общеотраслевых специалистов, служащих и рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, утвержденным Правительством Республики Мордовия, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. При этом объем средств на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 40 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Обязательным для применения является единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. ЕТС должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо профессиональные стандарты.

1.10. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом директора, в порядке, установленном законодательством.

1.11. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение государственного задания Учреждения;
- доходов, получаемых Учреждением от приносящей доход деятельности.

1.12. Система оплаты труда работников Учреждения должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Руководителю образовательного учреждения дополнительного образования при формировании систем оплаты труда педагогических работников необходимо учитывать следующее:

- с целью четких определений условий оплаты с работниками образовательных учреждений должен быть заключен «эффективный» контракт, либо дополнительное соглашение к трудовому договору, в зависимости от качества и количества выполняемой работы. С указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада. Ставки заработной платы, установленных за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительностью рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета

компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.3. Должностные оклады других работников, не пользующихся сокращенной продолжительностью рабочего времени в том числе директора, его заместителей, бухгалтера выплачивается за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

2.5. Объем часовой нагрузки преподавателей Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

2.6. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за почетные звания;

повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

2.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.9. Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.10. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности не применяется к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.11. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

2.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем в отношении каждого конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.13. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп определяются согласно

приложению 1.

2.14. Специалистам может устанавливаться повышающий коэффициент за ученую степень:

- кандидата наук - до 0,1;
- доктора наук - до 0,2.

2.15. Повышающий коэффициент за почетные звания устанавливается педагогическим работникам:

- "Заслуженный артист Республики Мордовия", «Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия», "Заслуженный работник культуры Республики Мордовия"- до 0, 1;
- "Народный артист Российской Федерации"- до 0,2.

Установление размеров повышающих коэффициентов за ученую степень или почетное звание производится со дня присвоения почетного звания, ученой степени. При наличии у работника двух почетных званий применение повышающего коэффициента производится по одному из них по выбору работника.

### **3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

3.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административного – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий по указанным причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, по совместительству и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.4. Во исполнение приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю;
- 24 часа в неделю – концертмейстерам.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлена в астрономических часах и включает проводимые уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3.5. Преподавателям учреждения, у которых, по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Педагогические работники должны быть поставлены в зависимость от уменьшения учебной нагрузки в течение года и от догрузке другой педагогической работы не позднее, чем за два месяца.

3.6. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом настоящим Положением.

3.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами работы педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство).

3.8. Норма часов преподавательской и концертмейстерской работы за ставку заработной платы установлена в астрономических часах.

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

3.10. В учреждении дополнительного образования объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не может превышать 18 часов в неделю. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.11. Работники из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала учреждения дополнительного образования могут вести преподавательскую работу в том же учреждении, но в среднем не более 2 часов в день, если они по основной работе получают полный должностной оклад.

3.12. За часы преподавательской работы или занятий, выполненные сверх установленных выше норм, производится почасовая оплата за фактическое количество часов. Педагогическая работа в указанном объеме может выполняться в том же или другом учреждении образования и совместительством не является.

3.13. Учебная нагрузка работникам Учреждений, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом образовательного учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения

другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения о работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения 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.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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.

4.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты – не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Размер повышенной оплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

## **5. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера.**

5.1. Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности деятельности.

5.2. Единовременно работникам Учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг, участие в подготовке и проведении спектаклей, концертных номеров, концертных программ, фестивалей, конкурсах любого уровня;
- за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министерства культуры Республики Мордовия, руководителя учреждения):
- подготовка, участие в мероприятиях городского и республиканского значения;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ;

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении № 3 к настоящему Положению, за классное руководство.

5.3. При условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования» работникам Учреждения единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

5.4. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

- качество обучения учащихся;
- результативность внеклассной работы преподавателя;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции учащихся;
- научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

5.5. Источниками информации о деятельности преподавателя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- личные творческие планы и портфолио преподавателей.

5.6. При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;



- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.8. Работникам учреждений материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.9. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат:

- окончание выполнения дополнительных видов работ, по которым установлены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных и количественных показателей работы;
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;
- жалобы со стороны участников процесса дополнительного образования.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом Министра культуры и туризма Республики Мордовия в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости государственного учреждения. В соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей и средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждений.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении № 2.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируется за счет всех финансовых источников, рассчитанных за календарный год.

Исполнительные органы государственной власти республики Мордовия производят формирование средств на оплату труда руководителей государственных учреждений, включая стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, с соблюдением величины предельного соотношения, установленного Правительством Республики Мордовия.

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 15-30 % ниже оклада руководителя;

главного бухгалтера учреждения на 20-40% ниже должностного оклада руководителя.

6.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.3. При заключении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретные размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь работникам и руководителям выплачивается в размере до двух окладов (должностных окладов) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.2. Руководитель Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, может привлекать на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, государственных экзаменов с учащимися, высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся

Размер коэффициентов

Обучающиеся в учреждениях дополнительного образования	Профессор, доктор наук до 0,20	Доцент, кандидат наук до 0,15	Преподаватели, не имеющие степени до 0,10
---	--------------------------------	-------------------------------	---

7.3. В учреждении может применяться оплата труда:

- по концертным ставкам за выступления артистов концертных организаций, театров в смешанных или сольных концертах;
- на индивидуальных договорных условиях за разовые выступления, постановки и другую определенную разовую работу, выполняемую приглашенным работником, а также работником, выполняющим наряду с основной работой другую работу, не входящую в круг его обязанностей.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, выставок и других мероприятий, рецензентов конкурсных работ производится с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Ученая степень, почетное звание	Размеры коэффициентов к базовому окладу профессиональной квалификационной группы "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"
Профессор, доктор наук, "Народный артист".	до 0,25
Доцент, кандидат наук, "Заслуженный артист, "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств"	до 0,2
Лица, не имеющие ученой степени	до 0,1

## 8. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих.

8.1. Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Указом главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н.

8.2. Настоящим Положением работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее – повышающие коэффициенты):

повышающий коэффициент по занимаемой должности;  
персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

## **9. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

9.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – служащие) с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
--	--

### **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>Секретарь-машинистка</b>	0,05
Профессиональное начальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.	

### **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

<b>4 квалификационный уровень</b>	
<b>Ведущий бухгалтер</b>	0,4
<b>Юрисконсульт</b>	0,4

9.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента по общеотраслевым должностям – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладу.

## **10. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих.**

10.1. Базовые оклады по отраслевым профессиям рабочих устанавливается в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н.

10.2. Данным Положением предусматривается установление рабочим повышающие коэффициенты к базовым окладам:

повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;

персональный повышающий коэффициент;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

10.3. Повышающий коэффициент к окладу по профессиональной деятельности устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от отнесения профессии к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к окладу по профессиональной деятельности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
--	--

### **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>Уборщица</b>	0,05
<b>Сторож</b>	0,05
<b>Вахтер</b>	0,00
<b>Дворник</b>	0,00

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии  
рабочих второго уровня»**

<b>2 квалификационный уровень</b>	
<b>Костюмер</b>	0,1
<b>Слесарь</b>	0,1
<b>Электрик</b>	0,1

10.4. Персональный повышающий коэффициент рабочим устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

**11. Штатное расписание.**

11.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с Министерством культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

11.3. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников. Численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к базовым окладам, все виды выплат компенсационного характера.

11.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ ДО  
«Мордовская республиканская  
детская хореографическая школа».

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
--	--

## 2 Квалификационный уровень

<b>Концертмейстер</b>	
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,00
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет.	0,21
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет.	0,33
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет.	0,60
Имеющий квалификационную категорию на соответствие занимаемой должности.	0,73
Имеющий 1 квалификационную категорию	0,87
Имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

## 4 Квалификационный уровень

<b>Преподаватель</b>	
Имеющий профессиональное высшее образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет.	0,21
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет.	0,33
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет.	0,46
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет.	0,60
Имеющий профессиональное высшее образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или квалификационную категорию на соответствие занимаемой должности	0,73
Имеющих 1 квалификационную категорию	0,87
Имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета  
средней заработной платы и определения размера должностного оклада  
директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Мордовская республиканская детская хореографическая  
школа»**

Преподаватель  
Концертмейстер

**Перечень и размеры выплат за работу, не входящую в круг основных  
обязанностей преподавателям Государственного учреждения  
дополнительного образования «Мордовская республиканская детская  
хореографическая школа» (в процентах от базового оклада).**

За классное руководство – 10%.



