

**Принято**

Общим собранием  
трудоого коллектива  
Протокол № 01  
от « 15 » 01 2024 г.

**Утверждаю**



Директор МБОУДО  
«ДШИ им. Н. Гончаровой»  
п. Полотняный Завод  
Пиманкина Н.И.  
приказ № 02 п.3  
от « 01 » 01 2024 г.

**Согласовано**

Председатель ПК МБОУДО  
«ДШИ им. Н. Гончаровой»  
п. Полотняный Завод  
Н.П. Гришина  
« 15 » 01 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**МБОУДО «ДШИ им. Н. Гончаровой»  
п. Полотняный Завод  
(новая редакция)**

## Основные положения

1. Настоящее Положение «Об оплате труда, стимулирующих выплатах эффективности деятельности работников МБОУДО «ДШИ им. Н. Гончаровой», разработано в соответствии со статьями 134, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Дзержинского района», приказ № 20-к от 02.09.2019г.
2. Положение устанавливает размеры и условия труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в соответствии с Законом Калужской области от 06.07. 2011 г. № 163-ОЗ; Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в дополнительном образовании детей, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту».
3. Положение вводится в Школе с целью повышения личной заинтересованности каждого работника в конечных результатах всего коллектива.
4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Школы, в том числе и на работающих по совместительству.
5. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников в реализации целей Школы, повышение эффективности её деятельности, укрепление трудовой дисциплины, закрепление высококвалифицированных кадров, материальную поддержку остро нуждающихся и носит стимулирующий характер.
6. Оплата труда работников школы состоит: из
  - базовой части
  - повышающего коэффициента
  - выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работников определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы Школы и максимальными размерами не ограничиваются.
8. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального стимулирования работников:
  - надбавки;
  - доплаты;
  - премии;
  - материальная помощь.
9. За выполнение должностных (трудовых) обязанностей по занимаемой должности (профессии) работнику устанавливается заработная плата, которая состоит из:
  - *постоянной* (базовой) части, включающей в себя, оклад и надбавки, установленные трудовым законодательством;
  - *переменной* части, представляющей собой доплаты, премии за результативность труда, полное и эффективное выполнение плана работ и должностных обязанностей.
10. Положение вводится с момента его утверждения и действует до отмены.

## 1. Оплата труда

1.1. Оплата труда работников Школы осуществляется из средств муниципального (местного) бюджета.

1.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании штатного расписания и тарификационных списков преподавателей и учебно-вспомогательного персонала.

1.3. Единой нормой часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю и расчетной величиной для заработной платы являются 18 часов, концертмейстерской работы – 24 часа.

1.4. Тарификационные списки составляются и утверждаются на начало нового учебного года (1 сентября) на всех преподавателей и педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в Школе, в том числе и на работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении).

1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.6. В порядке исключения, лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы подразделения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.9. Фонд оплаты труда Школы формируется на очередной финансовый год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на очередной финансовый год и плановый период на оплату труда работников, в размерах субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципального задания, муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов,

планируемых на возмещение затрат на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Должностные оклады работников Школы, подлежат индексации (увеличению) в соответствии с приказами учредителя, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с положениями об оплате труда

1.11. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

## 2. Размеры базовых окладов работников Школы

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания	8529,0
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам	9137,0
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	9812,0
3	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: секретарь учебной части	9137,0
4	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	4 квалификационный уровень: преподаватель	13649,0
	2 квалификационный уровень: концертмейстер	11938,0

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	2 квалификационный уровень: директор	15758,0

2.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются от 60 до 90 процентов должностного оклада руководителя.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя: по учебно-воспитательной работе и административно-хозяйственной работе устанавливаются от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

### 3. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждения

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Наименование должности, профессий в этих учреждениях (структурных подразделений), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающ. коэффициента
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	Директор, преподаватель, концертмейстер, секретарь учебной части	0,25
2.	Должности руководящего состава учреждения	Директор	1,5-3,0
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников при наличии высшей квалификационной категории	Преподаватель,	1,35
		Концертмейстер	1,35
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников при наличии первой квалификационной категории	Преподаватель	1,18
		Концертмейстер	1,18
5.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемым ими должностям по результатам аттестации	Преподаватель	1,09
		Концертмейстер	1,09

3.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке заработной платы) по учреждению за специфику его работы устанавливается:

- руководителям и специалистам, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках;

-повышающий коэффициент к базовым окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки;

-выплаты по повышающему коэффициенту по учреждению за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год;

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

1. повышающий коэффициент за квалификацию;
2. надбавка за качество выполняемых работ;
3. персональный повышающий коэффициент.

-повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к базовому окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.3. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к базовому окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для работников Школы устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.3.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и

охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.4. Выплаты работникам производятся при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за интенсивность труда;
- за разъездной характер работы;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год. Объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда и по Школе составляет не менее 5 %.

4.6. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории).

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Работникам Школы устанавливаются стимулирующие выплаты в форме надбавок в пределах средств фонда оплаты труда.

5.2. Стимулирующая надбавка может быть установлена как в процентном соотношении к основной ставке заработной платы работника, а преподавателям от объема их педагогической нагрузки не менее 20%, так и в фиксируемой сумме.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

5.4. Срок, на который устанавливается стимулирующая надбавка, устанавливается приказом директора Школы, но не более 1 года.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе по совместительству.

5.6. При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяются следующие критерии и показатели эффективности деятельности работников:

**Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей, концертмейстеров:**

<b>№</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер стимулирующей надбавки к тарификационной нагрузке в % или в рублях</b>
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение учебной документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, др.).	1 %
2.	Использование в педагогической деятельности инновационных эффективных методик, форм обучения.	4 %
3.	Проведение воспитательной работы с учащимися и их родителями (посещение концертов, выставок, мастер-классов, проведение родительских собраний).	5 %
4.	Удовлетворение потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).	2%
5.	Сохранение контингента обучающихся.	3 %
6.	Качественная подготовка учащихся к концертным выступлениям, конкурсам, олимпиадам, к участию в выставках и творческих проектах.	5 %

**Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР**

<b>№</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу в % или в рублях</b>
1.	Выполнение объема муниципального задания: - от 90 до 100%	3 %
2.	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности.	2 %
3.	Конкурсная и выставочная деятельность учреждения.	3 %
4.	Планирование, подготовка и проведение концертов, праздников и т.п.	3 %
5.	Методическая работа. Планирование, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, методических сообщений и т.п.	4 %
6.	Осуществление контроля за ведением документации (проверка журналов, календарно-тематических планов и репертуарных списков).	5 %



### Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу в % или в рублях
1.	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации (заключение договоров, дополнительных соглашений), работа по улучшению материально-технической базы учреждения	7 %
2.	Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности	5 %
3.	Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	5 %
4.	Своевременное размещение информации на сайтах в сети Интернет	3 %

### Критерии и показатели эффективности деятельности секретаря учебной части

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу в % или в рублях
1.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	3 %
2.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	10 %
3.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	7 %

### Критерии и показатели эффективности деятельности сторожа, уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию здания, дворника, вахтера, настройщика

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу в % или в рублях
1.	За особый режим работы (связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	5 %
2.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	5 %
3.	Выполнение санитарно-гигиенических норм на закрепленных участках, территории.	5 %
4.	Оперативный режим выполнения срочных работ работником	5 %

5.7. В Школе устанавливаются и стимулирующие доплаты, которые определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты работы Школы и максимальными размерами не ограничиваются. Могут выплачиваться как в процентном соотношении к основной ставке заработной платы, так и в фиксируемой сумме:

- \*за профессиональное мастерство;
- \*за высокие достижения в труде;
- \*за сложность и напряженность;
- \*за продолжительность непрерывной работы (стаж работы);
- \*за увеличение отчетной документации по школе;
- \* за расширение объемов работы в соответствии с расширением объема;
- \*за интенсивность труда и работу с ненормируемым рабочим днем штатным сотрудникам, за исключением преподавательского и учебно-вспомогательного состава;
- \*за организацию работ по технике безопасности и охране труда;
- \*за уборку в помещении Школы в условиях двухсменной работы;
- \*за уборку в здании Школы после проведения массовых мероприятий с большим скоплением народа;
- \*за дополнительный объем работы, связанный с проведением крупных массовых школьных, поселковых, районных и областных мероприятий в выходные и праздничные дни;
- \*за ведение архива Школы, за работу в комиссии по списанию основных средств и инвентаризации;
- \* за организацию делопроизводства Школы, в том числе за ведение протоколов педагогического совета и собраний трудового коллектива.
- \*за ведения кадровой документации;
- \*за создание оригинал-макетов и электронных версий методических работ сотрудников Школы, в зависимости от объема работ, сложности и срочности выполнения заказа;
- \*за оформительскую работу Школы (в том числе к праздникам, внешкольным мероприятиям);
- \* за работы, связанные с содержанием в чистоте и порядке школьного здания и имущества (стирка штор, концертных костюмов, мелкий ремонт книг и нот библиотечного фонда, проведение генеральных уборок);
- \* за пошив сценических костюмов для творческих коллективов и индивидуальных номеров;
- \* за организацию методической работы в Школе;
- \*за организацию внеурочной работы в Школе и её подразделениях (концертно-просветительской, внеклассной и т.д.);
- \*за маркетинговую деятельность ( в том числе работу с СМИ и спонсорами) и работу по связям с общественностью;
- \*за работу с сайтом Школы и другими системами в сети Интернет;
- \*за особые условия работы с творческими коллективами (младшие, средние, старшие группы ансамблей, хора, оркестра);
- \*за оказание методической помощи преподавателям, кураторство, рецензирование методических работ;
- \*за концертную деятельность;
- \*за профессионализм, педагогическое мастерство, стабильно высокие показатели в работе.

5.8. Срок, на который устанавливается доплата, устанавливается приказом директора Школы.

5.9. Лицам, работающим в Школе и имеющим почетное звание «заслуженный» устанавливается доплата в размере 1 000.00 руб. ежемесячно.

5.10. Доплата за расширенную зону обслуживания устанавливается на срок выполнения определенных функций или работ по соглашению между работником и работодателем. Доплата может быть установлена как в твердом размере, так и в процентном соотношении к окладу.

<b>Виды работ</b>	<b>Размер доплаты</b>	<b>Должность</b>
- за выполнение функций временно отсутствующего работника	Согласно должностному окладу и пропорционально отработанному времени	Все сотрудники

## **6. Премирование**

6.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

Премии начисляются приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

6.3. Периодичность начисления и выплат премий определяется характером и периодичностью показателей, определяющих систему премирования работников Школы и наличием средств.

6.4. Все премии считаются разовыми выплатами и не относятся к существенным условиям труда.

6.5. Премии могут устанавливаться как в процентном отношении к основной ставке заработной платы работника, так и фиксированной сумме.

6.6. Премирование работников Школы производится по итогам работы за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц. Основанием для премирования служит:

- \* подведение итогов образовательной работы;
- \* участие преподавателя в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- \* внедрение новых форм и методов обучения;

- \* подготовка и проведение международных, российских, областных, муниципальных мероприятий, а также смотров, конкурсов, соревнований, олимпиад, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, мастер-классов, концертов;
- \* укрепление учебно-материальной базы;
- \* подготовка школы к учебному году;
- \* устранение последствий аварий;
- \* образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техник безопасности, должностной инструкции;
- \* своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- \* проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения соответствующих проблем;
- \* санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета; работа по наполнению материальной базы кабинета; эффективное использование кабинета в образовательном процессе.

6.7. Увеличение, уменьшение либо лишение премии производится приказом директора Школы по результатам работы каждого.

6.8. Премия устанавливается:

- \* за выполнение особо важных и ответственных работ, связанных с учебной работой, в неурочной или хозяйственной деятельности;
- \* за достижения в работе и в связи с государственными праздниками: День учителя, День защиты Отечества, Международный День 8 марта; День работников культуры;
- \* за результативность участия в профильных конкурсных мероприятиях в зависимости от конкретных результатов и итогов участников:
  - городских;
  - областных;
  - региональных, российских, международных.
- \* за подготовку и поступление учащихся в средние специальные и высшие учебные заведения сферы культуры и искусств;
- \* за успешное и результативное привлечение дополнительных источников финансирования Школы ( в зависимости от конкретных сумм);
- \* за результативное участие в научно-методической работе:
  - публикация, содержащая научную составляющую, или обобщение педагогического опыта (сборник, образовательная программа, методические рекомендации и т.д.);
  - статьи в научных сборниках;
  - устное выступление на открытом уроке, методическое сообщение на методической секции, конференции.
- \* за напряженность в труде, вызванную выполнением особо срочных работ с учетом специфики учреждения;
- \* за активную, постоянную готовность к замещению отсутствующих преподавателей;
- \* за организацию набора при условии выполнения плана набора;
- \* за внеклассную, воспитательную работу (тематические часы, выходы с учащимися на концерты, в музеи, оформление кабинетов, изготовление наглядных пособий, активное привлечение учащихся и их родителей к посещению школьных мероприятий и т.д.).

6.9. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

## **7. Показатели, уменьшающие размер выплат стимулирующего характера**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины – до 100%.

7.2. Жалобы на сотрудника со стороны родителей и учащихся (в том числе устные) – до 50%.

7.3. Отсев учащихся, переход к другому преподавателю – до 100%.

7.4. Замечания по ведению документации ( в том числе устные) – до 50%.

7.5. Отсутствие преподавателя на работе по объективным причинам (больничный лист, учебный отпуск без сохранения заработной платы, отпуск во время учебного процесса и т.д.) – пропорционально отработанному времени.

## **8. Материальная помощь**

Материальная помощь может быть выплачена штатному работнику по его личному заявлению при наличии средств, в следующих случаях:

8.1. На похороны близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей).

8.2. На проведение юбилея, по случаю 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 - летия.

8.3. На проведение творческого отчета или торжественного мероприятия по случаю стажевых дат работы в Школе (25 лет, 30 лет и так далее, через каждые 5 лет).

8.4. По заявлению работника в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами

8.5..В связи с трудным материальным положением.

8.6. При уходе сотрудника в очередной отпуск.

8.7. По иным серьезным обстоятельствам, связанных со здоровьем.

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

1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

3. К педагогическим работникам школы искусств (преподаватели, концертмейстеры) при установлении объема учебной нагрузки не применяется продолжительность рабочего времени (п.2; 2.1; 2.2 Приложения 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).
4. В соответствии с разделом VII Приказа № 1601 Минобрнауки России от 22.12.2014 г. учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств не ограничивается верхним пределом. Однако в целях охраны труда объем учебной нагрузки должен быть соизмерим как с возможностями педагога, так и с производственной необходимостью.
5. Норма часов педагогической работы преподавателей – 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 2.8.1. Приложения 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).
6. Норма часов педагогической работы концертмейстеров – 24 часа в неделю за ставку заработной платы (п.2.7. Приложения Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).
7. За преподавательскую работу, выполняемую **с письменного согласия преподавателя** сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему преподавательской работы (Приложение 1 примечание 4 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).
8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и педагогического работника (при пропуске учащимися занятий по расписанию, др.), в МБОУДО «ДШИ им. Н. Гончаровой» п. Полотняный Завод оплачивается в размере 100% (см. ст. 157 ТК РФ).
9. Об изменениях (возможных изменениях) объема учебной нагрузки (увеличение или уменьшение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан **уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п.1.8 Приложения 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).