

Председатель первичной
профсоюзной организации
 А.Е.Шакуля
«10» декабря 2021 г.

Директор МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»
 О.В. Черных
«10» декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников МБУДО «Тюменцевская ДШИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Тюменцевская детская школа искусств» (далее Положение) определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда;
- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- создания стимулов к повышению профессионального труда и привлечения высококвалифицированных специалистов;
- повышения производительности труда.

1.3. Заработная плата работников включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

● к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Для определения минимального размера оплаты труда преподавателей концертмейстеров, руководителей учреждений устанавливается базовый оклад. (Приказ Главного Управления образования и молодежной политики Алтайского края № 4590 от 22.10.2013 г.)

1.6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.7. Перечень должностей, относящихся к педагогическим и прочим работникам образовательных учреждений, установлен в приложении 1.

2. Распределение фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.1.1 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования.

Базовая часть фонда оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-педагогическую и образовательную деятельность, состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью (группа должности);
- за наличие квалификационной категории;
- в соответствии со стажем и образованием;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград по профилю образовательного учреждения;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности.

2.1.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30 процентов за счет ассигнований бюджета района и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

2.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты

труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

3. Расчет должностных окладов

3.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$Oy = O_{\text{баз}} \times C \times (K_{\text{гд}} \times A \times K_{\text{с}} \times K_{\text{о}} \times П_{\text{сз}})$, где:

$O_{\text{баз}}$ - базовый оклад педагогического работника;

C – сельские;

$K_{\text{гд}}$ - повышающий коэффициент с учетом группы должности;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

$K_{\text{с}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий стаж;

$K_{\text{о}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий образование,

$П_{\text{сз}}$ - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды.

3.2. Повышающий коэффициент ($K_{\text{гд}}$) с учетом группы должности устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (A) составляет:

1,05 - для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276), в зависимости от результатов аттестации;

1,20 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,30 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.5. Повышающий коэффициент ($K_{\text{с}}$), учитывающий стаж устанавливается:

1,0 - для педагогических работников, имеющих педагогический стаж до 5 лет;

1,05 - для педагогических работников, имеющих педагогический стаж от 5 до 10 лет;

1,10 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 10 до 15 лет;

1,15- для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 15 лет и более;

3.6. Повышающий коэффициент ($K_{\text{о}}$), учитывающий образование устанавливается

1,0 - для педагогических работников, имеющих среднее (полное) общее образование,

1,05 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование,

1,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование.

3.7. Повышающий коэффициент (Псз) с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10;
доктора наук - в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10.

3.8. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

3.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю (18 часов для преподавателей и 24 часа для концертмейстеров).

4. Компенсационные выплаты

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- работа на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- работа в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочную работу;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и др.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

4.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда организации за время фактической занятости работников на этих рабочих местах. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 процентов часовой ставки или оклада за каждый час работы в ночное время.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.5.Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.6. Доплата за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определяемом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1. В целях поощрения работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

5.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат преподавателям и концертмейстерам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

5.1.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат сотрудникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов, являются критерии оценки за сложность и качество выполненных работ, за исполнительскую дисциплину, за выполнение особо важных поручений.

5.1.3.Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом (Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера), принимаемым на общем собрании трудового коллектива с учетом мнения первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.2. Надбавка является постоянной дополнительной выплатой и может устанавливаться как в процентах от оклада или ставки работника, так и в абсолютном размере. Надбавка устанавливается сроком не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов деятельности школой в целом или ее структурными подразделениями. В школе может применяться индивидуальное премирование, отмечающую особую роль отдельных работников, учащиеся которых достигли высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

5.5. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.

5.5.1. Надбавки устанавливаются за качественные показатели труда конкретного работника.

Качественные показатели работы:

- за достижение высокой результативности;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за инициативный творческий подход к выполнению заданий;
- за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения);
- интенсивность работы;
- напряженность работы;
- за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);
- за развитие материально-технической базы учреждения.

5.5.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к окладу.

5.5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе директора школы.

5.5.4. Конкретный размер надбавки, доплаты и перечень качественных показателей работы для каждого случая определяются директором и фиксируются в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

5.5.5. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за

несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (месяц, учебную четверть, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- разовые премии.

5.6.1. Премирование осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда.

5.6.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными критериями премирования являются:

- перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- инициативность и творческий подход к работе;
- участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- удовлетворённость населения предоставленными услугами.

5.6.3. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, календарного года, четверти) по согласованию с профсоюзной организацией осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора школы.

5.6.4. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда (всех категорий работников школы), предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится по согласованию с профсоюзной организацией и оформляется приказом директора школы.

5.6.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

5.6.6. Разовые (единовременные) премии выплачивают не за определенный период, а при наступлении конкретного события (успешное окончание проекта, юбилей и т. п.). Основанием для начисления любой разовой премии является приказ директора о поощрении работника.

5.6.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

5.7. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается комитетом по культуре и делам молодежи Администрации Тюменцевского района.

6. Расчет заработной платы руководителей образовательных учреждений

6.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования рассчитывается в соответствии с группой по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования по следующей формуле:

$D_p = \text{Обаз} \times C \times K_p \times (A \times K_c \times K_o \times P_{сз})$, где:

D_p - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Обаз - базовый оклад;

C – сельские;

K_p - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования, установленный настоящим Положением;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

K_c - повышающий коэффициент, учитывающий стаж

K_o - повышающий коэффициент, учитывающий образование;

P - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю сз образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

6.3. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется Комитетом по культуре и делам молодежи Администрации Тюменцевского района в зависимости от объемных показателей деятельности о системе оплаты труда работников муниципальных учреждениях культуры дополнительного образования, в соответствии с данным Положением (Приложение №5).

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений (K_p):

1 группа - коэффициент 1,6;

2 группа - коэффициент 1,5;
6.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 20-10 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю учреждения за наличие квалификационной категории, за стаж, образование, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, стажа, образования, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей учреждений.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры дополнительного образования осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений культуры дополнительного образования.

6.6. Повышающий коэффициент, с учетом квалификационной категории устанавливается:

1,2 - для руководителей и их заместителей, имеющих первую квалификационную категорию;

1,3 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшую квалификационную категорию.

6.7. Повышающий коэффициент, учитывающий стаж (Кс) устанавливается:

1,0 - для руководителей и их заместителей, имеющих педагогический стаж до 5 лет;

1,05 - для руководителей и их заместителей, имеющих педагогический стаж от 5 до 10 лет;

1,10 - для руководителей и их заместителей, имеющих стаж педагогической работы от 10 до 15 лет;

1,15 - для руководителей и их заместителей, имеющих стаж педагогической работы от 15 лет и более;

6.8. Повышающий коэффициент (Ко), учитывающий образование устанавливается

1,05 - для руководителей и их заместителей, имеющих среднее профессиональное образование,

1,10 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

7.1. Норма часов работы за ставку заработной платы для педагогических и других работников учреждения, для которых установлена продолжительность рабочего времени:

- 18 часов в неделю - преподавателям;

- 24 часа в неделю – концертмейстерам.

7.2. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена 40 часов в неделю (мужчинам), 36 часов женщинам, работающим в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

Должностные оклады педагогическим работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме: не более 12 академических часов в день. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия руководителя учреждения. Работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего времени учётным периодом является квартал.

8. Заключительные положения

8.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в учреждении дополнительного образования, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

Перечень должностей, относящихся к педагогическим и прочим работникам МБУДО «Тюменцевская ДШИ»

1. Педагогические работники:
Преподаватель;
Концертмейстер
2. Административно-управленческий аппарат:
Директор
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Учебно-вспомогательный персонал:
Библиотекарь
Настройщик пианино и фортепиано
4. Обслуживающий персонал:
Заведующий хозяйством;
Дворник;
Истопник;
Костюмер;
Машинист (кочегар) котельной;
Охранник (вахтер);
Сторож;
Уборщик служебных помещений;
Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования
(электрик).

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда
работников МБУДО «Тюменцевская
ДШИ»

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых базовых должностных окладов педагогических работников
муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного
образования

(детских музыкальных, художественных школ, школ искусств)

№ п/п	Наименование	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.)
1.	Преподаватель	5015
2.	Концертмейстер	5015

Приложение 3

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

Коэффициенты
групп должностей педагогических работников муниципальных бюджетных
образовательных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Наименование должности	коэффициент
1	2	3
1.	Преподаватель, концертмейстер	1,05

Приложение 4

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных окладов МБУДО «Тюменцевская ДШИ»
по профессиональным квалификационным группам должностей работников,
установленных на основании

Приказа от 09.11.2012 г № 4451 «Об утверждении рекомендуемых размеров
(диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждений, подведомственных Главному управлению
образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным
квалификационным группам должностей работников» и Приложения №4 к
Отраслевому положению об оплате труда работников краевых
государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных),
подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу

№	Наименование	Рекомендуемая минимальная ставка (руб.)
1	2	3
1.	Директор	5015
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5015
3.	Настройщик пианино и фортепиано	3235
4.	Библиотекарь	2996
5.	Завхоз	2414
6.	Дворник	2100
7.	Электрик	2200
8.	Костюмер	2414
9.	Сторож	2100
10.	Уборщик служебных помещений	2019
11.	Вахтер	2019
12.	Кочегар	2304
13.	Истопник	2019

Приложение 5

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК отнесения работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования

Учреждения дополнительного образования детей	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение	
	I группа	II группа
1	2	3
Суммы баллов, исчисленные по объемным показателям	свыше 500	до 500
Коэффициент	1,6	1,5

Отнесение работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) ежегодно производится приказом комитета по культуре и делам молодежи Администрации Тюменцевского района на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

Объемные показатели утверждаются председателем комитета по культуре и делам молодежи Администрации Тюменцевского района.

К объемным относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников, количество учащихся, наличие подготовительных групп и другие, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Приложение 6

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

квалификации педагогических работников муниципальных
учреждений культуры дополнительного образования.

Квалификационная категория	Коэффициент
Соответствие занимаемой должности	1,05
I квалификационная категория	1,2
Высшая квалификационная категория	1,3

Приложение 7

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ ОБРАЗОВАНИЯ педагогических работников муниципальных учреждений культуры дополнительного образования.

Уровень образования	Коэффициент
Среднее (полное) общее образование	1,00
Среднее профессиональное образование	1,05
Высшее профессиональное образование	1,10

Приложение 8

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
стажа педагогических работников
муниципальных учреждений культуры дополнительного образования.

Стаж педагогической работы (группа стажа)	Коэффициент
Стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,10
Стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15

Приложение 9

к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
«Тюменцевская ДШИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым
рассчитывается за 1 нормо-час

№ п/п	Наименование должностей профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам заработной платы
1	2	3
1.	Уборщик служебных помещений	0,2
2.	Дворник	0,2
3.	Электрик	0,2
4.	Специалист по кадрам	0,5
5.	Заведующий хозяйством	0,3
6.	Охранник (вахтер)	0,2
7.	Костюмер	0,2
8.	Библиотекарь	0,2
9.	Истопник	0,2
10.	Машинист(кочегар) котельной	0,2
11.	Сторож	0,2
12.	Настройщик пианино и фортепиано	0,2

Месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.