

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива

Е.А.Омельяненко
«01» 03 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ХДШИ»
О.А.Брижатая
Приказ от «01» 03 2019 г.
№ 9/2.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств»

І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда

работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11), методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02, постановлением Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края от 13.08.2013 № 651-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств» (далее – учреждения).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новым Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения нового положения по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми

в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждений, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- ЕКС;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего Примерного положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательном учреждении).

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 10%;
- высшую – 15%.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в учреждениях:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%;
- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 20%;
- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в учреждениях дополнительного образования на общих основаниях – 20%.

2.3.4. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

-от 1 года до 5 лет – 10%

-от 5 лет до 10 лет – 15%

От 10 лет до 15 лет – 20%

От 15 лет – 30%

-педагогическим работникам:

- от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования, учреждениях, подведомственных органу управления образования, независимо от занимаемой должности, педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.5. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times SUM_{пкг}$$

где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$SUM_{ПК}$ – сумма повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Работникам учреждений в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

– процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.6. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выполнение дополнительной работы осуществляется с письменного согласия работника, выполняется в пределах установленного рабочего дня по основному месту работы, может поручаться как по профессии (должности), аналогичной основной профессии (должности) работника, так и по другой

профессии (должности).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы может быть установлена в абсолютной сумме, в процентах к должностному окладу отсутствующего работника или к окладу по основной работе.

3.7.1. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за заведование отделением с наполняемостью 100 человек и более. Если наполняемость учащихся на отделении меньше установленной численности, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций заведующего отделением, определенных положением о заведовании отделением МБУ ДО «ХДШИ».

3.8. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьями 153,154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с

учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения коллегиального органа управления учреждения в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени выплаты начисляются пропорционально отработанному времени. Начисление стимулирующих выплат не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего совместительства).

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, отраслевые почетные нагрудные знаки – 4 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник образования» – 8 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» - 12 процентов оклада.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций,

п. 34, п. 36 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября.

Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников, и по результатам 1-3 месяцев работы для остальных работников).

«Молодым специалистам» выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за прошедший учебный год.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников, порядок и условия выплаты премии

утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера регулируется Положением об оплате труда руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района, утвержденного постановлением Администрацией Ханкайского муниципального района от 23.05.2018г. .

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Администрацией Ханкайского муниципального района.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления Ханкайского муниципального района в соответствии с порядком, установленным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

5.4. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждения, порядок их установления определяются Администрацией Ханкайского муниципального района в соответствии с действующим законодательством.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

VII. Тарификация педагогических работников и порядок исчисления заработной платы

7.1. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

7.2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения оклада по соответствующему квалификационному уровню на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких) и за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому

в соответствии с медицинским заключением.

7.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы часов производится дополнительная оплата соответственно получаемого оклада в одинарном размере.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, в том числе и лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада согласно приложения 1.

7.6. Педагогические работники которые увольняются по истечении 10 месяцев учебного года имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска в 64 календарных дня.

VIII. Порядок почасовой оплаты труда

8.1 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и учреждений, привлекаемых для педагогической работы в организацию;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой учреждения (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

8.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

IX. Оказание материальной помощи работникам учреждения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

9.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств»

1.Оклады педагогических работников муниципальной образовательной учреждения по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601	
Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	10 725,00
концертмейстер	
4 квалификационный уровень	12 600,00
преподаватель	
2.Оклады работников профессиональной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4642
Секретарь	
3.Оклады работников профессиональной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	3196
Заведующий хозяйством	
4.Оклады работников профессиональной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих третьего уровня	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер-кассир 1 категории	5860
Инспектор отдела кадров	5836
5.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Сторож (вахтер)	2778
Уборщик служебных помещений	3317
6.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2776

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ В МБУ ДО «ХДШИ»

1. Выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

ПЕРЕЧЕНЬ

видов стимулирующих выплат в МБУ ДО «ХДШИ»

1. Выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования).
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премии по итогам работы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива

Е.А.Омельяненко
«01» 03 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ХДШИ»
О.А.Брижатая
Приказ от «01» 03 2019 г.
№ 9/2.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХАНКАЙСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств» (далее - Положение, учреждения).

1.2. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, для муниципальных автономных и бюджетных учреждений - также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.5. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

1.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах отраслевых органов, учреждений в соответствии с Порядком, установленным Администрацией Приморского края.

1.7. Размеры окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Условия оплаты труда руководителей учреждений

2.1. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пуc \times ЗПр$, где:

$MЗП_{рук.}$ - максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$Пуc$ - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

$ЗПр$ - среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения) устанавливается отраслевым органом в размере, не превышающем размера, который установлен приложением к настоящему Положению, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

2.3. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

2.4. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = \left(\frac{ФОТ_{рук.}}{1 + \sum (PK_{иДВ})\% / 100\%} - MPФ_{рук.} \right) / 12 \times 60\% / \left(1 + \sum KB\% / 100\% \right) / 100\%, \text{ где :}$$

$PO_{рук.}$ - оклад руководителя учреждения, в рублях;

$ФОТ_{рук.}$ - годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:

$MЗП_{рук.} \times 12$, в рублях;

$MPФ_{рук.}$ - максимальный размер премиального фонда руководителя

учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% - доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

РКиДВ - районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\Sigma_{\text{КВ}}$ - сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

2.5. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

2.6. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг; надбавка за качество выполняемых работ; премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежегодно комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

2.7. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения

целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_H = (P_{\text{Орук}} + \sum KB) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_H - максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum KB$ - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70

менее 75	не устанавливается
----------	--------------------

Надбавки впервые назначенному руководителю учреждения до оценки работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются в размере 70 процентов от их максимального размера.

2.8. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее - отчетный период) может предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 90 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$Пф_i = Оц \times (ПФ / i / 100), \text{ где:}$$

Пф_i - размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 - при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

2.9. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается руководителям учреждений в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Размер премии по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества оказания услуг, осуществляемой Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основании

данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

2.10. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.4 - 2.9 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения отраслевым органом, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

3.3. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено действующими законодательствами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими

нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг; надбавка за качество выполняемых работ; премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладу в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

3.5. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum KB) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, в рублях;

$\sum KB$ - суммы компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по

итогах работы предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

3.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Размер премии по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки качества оказания услуг, осуществляемой Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

3.8. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.2 - 3.7 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

IV. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

4.2. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения

и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Приложение
к Положению

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХАНКАЙСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» И
СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ХАНКАЙСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ЗА
ПРЕДЫДУЩИЙ КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ)**

п/п	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств»	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБУ ДО «ХДШИ» и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО «ХДШИ» за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения)
	2	3
	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств»	4

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива

Е.А.Омельяненко
«01» 03 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ХДШИ»
О.А.Брижатая
Приказ от «01» 03 2019 г.
№ 9/2.



Положение

о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ханкайская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным правовым актом МБУ ДО «ХДШИ» (далее школа), направленным на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера сотрудникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников Школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с органами самоуправления.

1.5. Школа осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и из средств внебюджетной деятельности (от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда).

Возможно использовать для стимулирующих выплат экономию фонда оплаты труда, складывающуюся в Школе в результате временной нетрудоспособности работников, ухода в декретные отпуска и других.

1.6. Настоящее Положение составлено на основе следующих нормативных документов:

- Закон РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 26 июня 2012 г. № 504);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2018 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность труда и высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за качество выполняемых работ, за высокие достижения в труде;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора учреждения и могут носить разовый или периодический характер (ежемесячно, квартал, полугодие, год) – на усмотрение учреждения.

Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется настоящим Положением.

Расчет выплат производится Комиссией по распределению выплат компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников Школы (далее Комиссия) на основании установленных в Школе критериев.

2.2. Критерии оценки деятельности работника, а также шкала баллов для критериев оценки деятельности работника определяются Школой самостоятельно

2.3. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого из работников определяется в установленном порядке приказом директора ДШИ на основании итогового протокола, подготовленного постоянно действующей комиссией по определению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

2.4. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, и всех совместителей (внутренних и внешних), в том числе и руководителя. Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется по критериям и показателям, утвержденным Администрацией ХМР ПК, а других работников

– по критериям и показателям, утвержденным руководителем образовательного учреждения.

Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основании критериев. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в каждой из прилагаемой таблиц равна 100 баллам).

2.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы за полугодие производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе - с 01 января по 31 августа.

на первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе – с 01 по 20 января.

2.6. Предельный размер стимулирующих выплат устанавливается в размере до 2-х- кратного размера должностного оклада работника.

2.7. Если на работника Школы за период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.8. расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчёта производится Комиссией Школы, создаваемой на основании приказа директора Школы.

В Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются члены Управляющего совета. Не считая директора.

Председателем Комиссии является директор. Заседание Комиссии правомочно. Если на нём присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Произведённый Комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.

В срок, не позднее 20 сентября и 20 января каждого года, на основании протокола Комиссии. Директор Школы издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Школы за результаты их работы за полугодие.

Указанные в настоящем пункте выплаты могут производиться ежемесячно или ежеквартально одновременно с выплатой заработной платы.

2.9. Возможно единовременное премирование работников.

2.9.1 Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности, а также по итогам работы по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- работники Школы могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию.

2.9.2. Единовременное премирование работников Школы осуществляется за счет средств, указанных в пункте 1.4. настоящего Положения.

2.9.3. Единовременное премирование работников Школы осуществляется по представлению заместителей директора и оформляется приказом директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.9.4. При наличии у работника Школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

2.10. При оценке труда учитываются следующие показатели:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях школы, района, края;
- руководство внеурочной деятельностью учащегося;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активное сотрудничество с общественными, творческими союзами,

объединениями по проблемам образования;

- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, выставок различного уровня;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе, инновационная деятельность;
- постоянное, эффективное сотрудничество с родителями по вопросам повышения качества учебно-воспитательного процесса.

2.11. Для выплат стимулирующего характера является:

2.11.1. Уровень исполнительской дисциплины:

- образцовое исполнение правил трудового распорядка, должностных инструкций;
- высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий администрации;
- выполнение требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- соблюдение требований ведения делопроизводства;
- своевременность сдачи отчетов, информации, сведений;
- своевременность выполнения приказов, распоряжений, рекомендаций директора и вышестоящих организаций;
- отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- присутствие на совещаниях, семинарах, заседаниях, конференциях, концертах и т.д.

2.11.2. Образовательные достижения:

- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, смотров разных уровней;
- муниципальные, региональные и федеральные гранты и премии обучающимся учреждения;
- муниципальные, региональные и федеральные гранты и премии педагогам дополнительного образования учреждения;
- уровень освоения образовательных программ по результатам мониторинга обучающихся других форм оценки качества образования;
- достижение обучающимися более высоких показателей и качества знаний по результатам полугодия, учебного года в сравнении с предыдущим периодом, достижение обучающимися более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом - положительная динамика;
- исполнение плана деятельности учреждения.

2.11.3. Инновационная деятельность работников

- организация и проведение на разных уровнях семинаров, конференций, совещаний, круглых столов;
- участие преподавателей учреждения в различных творческих конкурсах;
- проведение открытых занятий и мероприятий на базе учреждения на уровне региона или муниципалитета;

- разработка инновационных продуктов: дополнительных образовательных программ, программ развития, проектов, бизнес-планов, концепций, стратегических планов, инновационных программ, программ элективных профильных курсов, занятий и воспитательных мероприятий с использованием инновационных технологий, педагогических советов и т.п.;
- издательская деятельность (монографии, статьи, методические пособия, сборники, тезисы);
- статьи и очерки об учреждении в СМИ);

2.11.4 Социальная стабильность:

- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие травм обучающихся во время образовательного процесса;
- психологический климат в коллективе;
- высокий уровень организации концертов, выставок, мероприятий;
- высокий процент посещаемости занятий.

2.12. Выплаты стимулирующего характера в случае необходимости могут быть уменьшены или отменены по решению директора учреждения.

2.12.1. Директор вправе обсуждать на педагогическом совете школы вопрос о назначении, изменении, лишении надбавок и доплат стимулирующего характера к должностным окладам работникам школы.

2.12.2. По результатам работы размер надбавок и доплат может быть уменьшен или отменен по следующим причинам:

- при отсутствии источников финансирования;
- за окончание срока действия доплат и надбавок;
- за окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- при снижении результатов работы из-за снижения качества работы;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах;
- если отсутствие работника повлияло на качество выполнения работы;
- за несвоевременное выполнение работ;
- за нарушение трудовой дисциплины, оформленное приказом директора школы;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка школы;
- за невыполнение должностных обязанностей;
- за нарушения санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- за наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- за травматизм учащихся во время образовательного процесса и
- за небрежное и халатное отношение к сохранности материально технической базы учреждения.
- за нарушение этических принципов и норм в деятельности преподавателя.

2.12.3. Выплаты стимулирующего характера работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;

Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательного учреждения за качество труда, несвязанные с результативностью деятельности, не допускается

2.13. Решение о корректировке вносятся в приказ о стимулирующих выплатах по представлению Комиссии и согласованию с Управляющим советом Школы с учетом объективных причин (увольнение, болезнь сотрудника и т. п.).

2.14. Учреждение, при определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам ДШИ,) может исчислять стимулирующие выплаты:

- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

2.15. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители преподавательского и административного коллектива учреждения (не более 5 чел.).

2.16. Состав Комиссии назначается директором ДШИ.

2.17. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.

2.18. В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке качества труда работников;
- б) расчет процентов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях;
- в) анализ проекта оценочного листа работника.

В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.19. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

2.20. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в августе и январе (на усмотрение учреждения) производится изменение размера выплат стимулирующего характера по критериям и показателям работы работника, внесение в список по получению стимулирующих выплат вновь поступивших работников. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.21. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы стимулирующих выплат для оценки результативности работы по каждому из работников, и утверждает его на своем заседании.

2.22. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений вышестоящего руководства и т.д.), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определённый срок (месяц, четверть и т.д.).

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику Школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Школы.

3.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками, относящимися к одной категории работников. То есть отдельно суммировать баллы, полученные всеми руководящими работниками Школы, педагогическими работниками и т.д.

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (руководящих работников, педагогических работников и т.д.), разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику Школы на текущий период.

3.5. В течение каждого полугодия настоящего Положения, ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.6. Решение о корректировке в Приказ о стимулирующих выплатах могут вноситься по представлению Комиссии и согласованию с Управляющим советом Школы с учетом объективных причин (увольнение, болезнь сотрудника и т. п.).

4. Порядок внесения изменений

4.1. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат, директора образовательного учреждения.

4.2. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДШИ.

Корректировка размера стимулирующих выплат производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором образовательного учреждения.

Критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе «Педагогический персонал» в школе (по должности «преподаватель», «концертмейстер»)

№ п/п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности (повышающие)			
1.1.	Учебный год	Сохранение контингента обучающихся в классе : - отсутствие отсева в классе, исключая случаи смены места жительства учащегося - до 3 баллов	3
1.2.	Учебный год	Подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего специального и высшего образования в области культуры и искусства: - до 10 баллов	10
1.3.	Месяц	Подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов, начиная с муниципального уровня: - лауреатов межрегиональных, региональных, конкурсов – - до 10 баллов - дипломантов региональных конкурсов – до 8 баллов - лауреатов краевых, городских конкурсов – до 5 баллов - дипломантов краевых, городских конкурсов – до 3 баллов - участников конкурсов различного уровня, награжденных за участие - 1 балл	10
1.4	Месяц	Сольный концерт учащегося у преподавателя - до 10 баллов	10
1.5	Месяц	Сольный концерт хорового, вокального, театрального коллективов, выставки преподавателя класса ИЗО - до 10 баллов	10
1.6	Полугодие	Доля учащихся в классе, обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и (или) внешней итоговой аттестации: - от 80 до 100 % - до 5 баллов - от 60 до 80% - до 3 баллов - от 45 до 60 % - до 2 баллов - до 45 % - 1 балл	5
1.7	Месяц	За высокие достижения обучающихся на отделениях (победители конкурсов и выставок) (за каждого учащегося): Районные, межрайонные: - ГРАН-ПРИ - до 4 баллов - 1 место - до 3 баллов	20

		<ul style="list-style-type: none"> - 2 и 3 место - до 2 баллов - участие - 1 балл Краевые: - 1 место - до 20 баллов - 2 и 3 место - до 15 баллов - дипломанты - до 10 баллов - участие - до 5 баллов Всероссийские и Международные: - звание дипломанта - до 15 баллов - участие - до 10 баллов 	
1.8	Квартал	Отсутствие обоснованных обращений родителей к администрации школы по поводу конфликтных ситуаций в классе. Работа с родителями.	2
1.9	Месяц	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление документации)	2
1.10	Квартал	Образцовое содержание кабинета	2
1.11	Месяц	Выполнение особо важных и ответственных работ Форс-мажорные обстоятельства (пожар, затопление, дежурство во время праздников при сложных погодных условиях в зимний период, работа в ночное время суток	20
1.12	Месяц	За высокие результаты в профессиональной сфере <ul style="list-style-type: none"> - Грамота Российской Федерации - до 10 баллов - Грамота Губернатора края - до 8 баллов - Грамота Министерства Приморского края - до 7 баллов - Грамота Главы Ханкайского района - до 6 баллов - Грамота Начальника отдела культуры - до 3 баллов - Благодарность Губернатора края - до 5 баллов - Благодарность Главы Ханкайского района - до 3 баллов - Благодарность Начальника отдела культуры - до 2 баллов 	10
Создание условий для повышения эффективности деятельности			
2.1.	Квартал	Создание методического обеспечения учебного процесса: <ul style="list-style-type: none"> - создание авторских репертуарных сборников - до 10 баллов - разработка и применение учебных рабочих программ на основе типовых - до 5 баллов - использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмета - до 2 баллов 	10
2.2.	Месяц	Высокая исполнительская и творческая деятельность преподавателя: <ol style="list-style-type: none"> 1. - участие в конкурсах профессионального мастерства - до 20 баллов - исполнительская (концертная, выставочная) деятельность - до 10 баллов - проведение мастер-классов, открытых уроков - до 5 баллов - выступление с докладом - до 2 баллов 	20
2.3.	Месяц	<ol style="list-style-type: none"> 2. Организация методической работы: 3. - руководство отделением районного методического объединения 4. - до 5 баллов - руководство отделением в ОУ - до 3 баллов 	5
2.4	Месяц	Участие в мероприятиях проводимых на базе учреждения <ul style="list-style-type: none"> - подготовка сценария и ведение концерта - до 5 баллов - художественное оформление зала - до 5 баллов - выступление учащихся - 1 балл - дуэты, трио - до 2 баллов - ансамбли (до 10 человек) - до 3 баллов - ансамбли (от 11 до 20 человек) - до 4 баллов - хор - до 5 баллов 	5
2.5	Месяц	Участие в мероприятиях проводимых на базе других организаций	5

		<ul style="list-style-type: none"> - выступление учащихся - до 1 баллов - дуэты, трио - до 2 баллов - ансамбли (до 10 человек) - до 3 баллов - ансамбли (от 11 до 20 человек) - до 4 баллов - хор - до 5 баллов 	
2.6	Месяц	Публикации : <ul style="list-style-type: none"> - на сайте учреждения - до 5 баллов - СМИ (внешние) - до 5 баллов - СМИ (внутренние) - до 2 баллов 	5
2.7	Месяц	Осуществление наставничества молодых специалистов при условии фактического выполнения обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> - предоставление своих методических материалов - до 2 баллов - помощь в разработке календарных и поурочных планов – до 3 баллов - помощь в подготовке к открытым урокам - до 3 баллов 	3
2.8	Месяц	Создание условий и работа по развитию интереса к предмету (проведение классных концертов, выставок, тематических классных часов, родительских собраний) - до 5 баллов	5
ПОНИЖАЮЩИЕ			
1.1	Полугодие	Наличие неуспевающих в классе по итогам полугодия - до 3 баллов	3
1.2	Квартал	Наличие системы пропуска без уважительных причин - до 2 баллов	2
1.3	Полугодие	Невыполнение учебной программы - до 3 баллов	3
1.4	Месяц	Нарушение норм техники безопасности и пожарной безопасности - до 3 баллов	3
1.5	Месяц	Нарушение ПВТР - до 5 баллов	5
1.6	Месяц	Обоснованные жалобы родителей - до 5 баллов	5
1.7.	Месяц	Невыполнение приказов директора по сдаче документации в срок до 5 баллов	5
1.8.	Месяц	Опоздание на работу без уважительной причины до 5 баллов	5
1.9.	Месяц	Отклонения от утвержденного графика работы, без постановки в известность администрацию до 5 баллов	5

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе «заместителя директора по учебно-воспитательной работе» в детских школах искусств
(по должности «завуч»)**

№ п/п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Учебный год	Сохранение контингента обучающихся в ДШИ - отсутствие отсева в школе, исключая случаи смены места жительства учащегося, болезни 5 баллов - до	5
1.2.	Учебный год	Доля учащихся в ДШИ, обучающихся на 4-5 по результатам внутренней и (или) внешней итоговой аттестации: - от 80 до 100% - до 5 баллов - от 60 до 80% - до 3 баллов - от 45 до 60% - до 2 баллов - до 45% - 1 балл	5
1.3	Квартал	Качественная организация учебной (контрольные прослушивания, промежуточная, итоговая аттестация учащихся), методическая (открытые уроки, методические доклады, взаимопосещения уроков в ДШИ района) и культурно-воспитательные работы школы (общешкольные мероприятия, районные мероприятия, проводимые на базе школы - до 5 баллов	5
1.4	Квартал	Качественная и своевременная организация текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива ДШИ, координация работы преподавателей по выполнению учебных планов и программ, разработка необходимой учебно-методической документации - до 5 баллов	5
1.5	Учебная четверть	Качественный контроль за своевременным и достоверным заполнением установленной отчетности документации педагогического коллектива (расписания занятий, отчеты, сводные ведомости успеваемости учащихся, отчетность на контрольных прослушиваниях, академических концертах, переводных и выпускных экзаменах, правильное выведение четвертных, годовых и итоговых оценок учащихся школы, подготовка выпускных свидетельств и т.д.) - до 5 баллов	5
1.6	Учебная четверть	Качественная и своевременная обработка отчетов преподавателей, подготовка отчетов по всем направлениям учебно-методической и культурно-воспитательной работы ДШИ (четверть, год) - до 5 баллов	5
ПОНИЖАЮЩИЕ			
1.1	Квартал	Несвоевременная организация учебной, методической, культурно-воспитательной работы - до 5 баллов	5
1.2	Учебная четверть	Несвоевременная обработка отчетной документации ДШИ - до 5 баллов	5
1.3	Квартал	Ненадлежащий контроль за качеством образовательных и воспитательных процессов в ДШИ - до 5 баллов	5

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе
«технический персонал» в детских школах искусств
(по должности «рабочий по комплексному обслуживанию»)**

№ п/ п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Квартал	Отсутствие жалоб со стороны преподавателей на качество уборки - - до 2 баллов	2
1.2.	Месяц	Своевременная очистка территории от снега мусора - до 20 баллов - до 5 баллов	20
1.4	Месяц	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 20 баллов	20
1.5	Месяц	Выполнение особо важных и ответственных работ Форс-мажорные обстоятельства (пожар, затопление, дежурство во время праздников при сложных погодных условиях в зимний период, работа в ночное время суток - до 30 баллов	30
Понижающие			
1.1	Квартал	Жалобы преподавателей на качество уборки помещения - до 5 баллов	5
1.2	Месяц	Некачественное выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 10 баллов	10
1.3	Месяц	Нарушение норм техники безопасности и пожарной безопасности - до 3 баллов	3

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе
«технический персонал» в детских школах искусств
(по должности «уборщик помещений»)**

№ п/п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Месяц	Качественное проведение текущих и генеральных уборок соответствующих санитарным нормам	5
1.4	Месяц	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 20 баллов	20
1.5	Месяц	Выполнение особо важных и ответственных работ Форс-мажорные обстоятельства (пожар, затопление, дежурство во время праздников при сложных погодных условиях в зимний период, работа в ночное время суток - до 30 баллов	30
Понижающие			
1.1	Квартал	Жалобы преподавателей на качество уборки помещения - до 5 баллов	5
1.2	Месяц	Некачественное выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 10 баллов	10
1.3	Месяц	Нарушение норм техники безопасности и пожарной безопасности - до 3 баллов	3

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе
«технический персонал» в детских школах искусств
(по должности «сторож-вахтер»)**

№ п/п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Месяц	Выполнение должностных инструкций сторожа в соответствии с требованиями	5
1.4	Месяц	Выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 20 баллов	20
1.5	Месяц	Выполнение особо важных и ответственных работ Форс-мажорные обстоятельства (пожар, затопление, дежурство во время праздников при сложных погодных условиях в зимний период, работа в ночное время суток - до 30 баллов	30
1.6	Месяц	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	20
1.7.	Месяц	Проверка пожарной безопасности в школе в соответствии с должностными инструкциями	20
1.8	Месяц	Оперативное выполнение заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса	5
1.9	Месяц	Проверка электробезопасности в школе в соответствии с должностными инструкциями	5
Понижающие			
1.1	Квартал	Жалобы преподавателей на качество уборки помещения - до 5 баллов	5
1.2	Месяц	Некачественное выполнение дополнительного объема работ по поручению руководителя - до 10 баллов	10
1.3	Месяц	Нарушение норм техники безопасности и пожарной безопасности - до 3 баллов	3

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе
«секретарь» в детских школах искусств
(по должности «секретарь, бухгалтер, инспектор отдела кадров»)**

№ п/ п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Месяц	За качество работ с методическим фондом - - до 20 баллов	20
1.2.	Квартал	За качественное ведение документации - отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции со стороны руководящих работников учреждения и представителей контролирующих органов по работе с документацией - до 10 баллов	10
1.3	Месяц	За инновационную деятельность - до 10 баллов - переложение в электронном виде - издательской деятельности, обработка для деятельности учреждения - статьи и очерки о деятельности учреждения в СМИ	10
1.4	Месяц	За своевременное и качественное оформление отчетности - до 10 баллов	10
1.5	Месяц	За оперативность по устранению технических неполадок – до 5 баллов	5
Понижающие			
1.1	Квартал	Замечания по работе с документами согласно должностной инструкции со стороны руководящих работников, учреждения и представителей контролирующих органов по работе с документацией - до 5 баллов	5
1.2	Месяц	За несвоевременное и некачественное оформление отчетности - до 3 баллов	3

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе «заместителя директора по административно-хозяйственной работе» в детских школах искусств
(по должности «заведующий хозяйством»)**

№ п/п	Периодичность	Показатели, индикаторы	Максим. кол-во баллов по критериям, показ-лям
Качество результатов деятельности			
1.1.	Месяц	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы - до 5 баллов	5
1.2.	Квартал	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - до 5 баллов	5
1.3	Месяц	Высокое качество организации ремонтных работ - до 20 баллов	20
1.4	Месяц	За своевременное выполнение предписаний различных организаций - до 5 баллов	5
1.5	Месяц	За оперативность по устранению технических неполадок – до 5 баллов	5
1.7	Месяц	Выполнение особо важных и ответственных работ Форс-мажорные обстоятельства (пожар, затопление, дежурство во время праздников при сложных погодных условиях в зимний период, работа в ночное время суток - до 30 баллов	30
1.8	Месяц	Использование личного транспорта (привоз мебели, хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров - до 10 баллов	10
Понижающие			
1.1	Месяц	Нарушение норм технической безопасности - до 3 баллов	3
1.2	Месяц	За несвоевременное и некачественное оформление отчетности - до 3 баллов	3
1.3	Месяц	Обоснованные жалобы родителей - до 5 баллов	5