

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 М.А. Кошелькова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

«08» октября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
«Каратузская ДШИ»



Т.П. Сомова

(инициалы, фамилия)

«08» октября 2019г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Каратузская детская школа искусств»**

I. Общие положения

(наименование учреждения)

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каратузская детская школа искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Каратузского районного Совета депутатов от 01.07.2010 г. № 03-20 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и работников органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», постановлением администрации Каратузского района от 11.11.2016 № 640-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных администрации Каратузского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каратузская детская школа искусств» (в ред. от 16.09.2019 №759-п) (далее – Учреждение)

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. За квалификационную категорию:

с целью стимулирования педагогических работников Учреждения к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплаты компенсационного характера:

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах 1, 2 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.1. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30% и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30%.

3.5. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: в целях повышения уровня оплаты труда молодым

специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-4 к настоящему Положению.

4.7. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов, относящихся к основному виду деятельности Учреждения устанавливаются:

4.7.1. За сложность, напряженность и особый режим работы до 45 %.

4.7.2. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.7.3. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.8. Выплаты по итогам работы.

4.8.1. Выплаты по итогам работы осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, утвержденных в плане финансово- хозяйственной деятельности, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

4.8.2. Выплаты по итогам работы за период (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.8.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}}}{\sum_{i=1}^n B_i} ,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя Учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения ;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей ;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда , утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период, определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}} ,$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

4.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению.

4.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 20-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются заместителям руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителю руководителя Учреждения:

в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;

за сложность, напряженность и особый режим работы до 45 %;

6.7. Выплаты по итогам работы:

6.7.1. Выплаты по итогам работы за период (за квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.7.2. Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя осуществляется руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.7.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются ежемесячно.

6.9. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VI. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» октября 2019 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	5891 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» 2 квалификационный уровень (механик по обслуживанию звуковой техники)	3 779
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» 1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей)	5 002

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к «ПКГ должностей педагогических работников» 2 квалификационный уровень (концертмейстер)	5 472
Должности, отнесенные к «ПКГ должностей педагогических работников» 4 квалификационный уровень (преподаватель)	6 814

4. Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень (секретарь учебной части)	3 439
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	3 779

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии	Предел. кол-во баллов	Период выплаты																																																																																																								
Критерий 1. Качество образования																																																																																																											
1.	<p>Участие и победа в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, ассамблеях (работа концертмейстера оценивается в 50% от результата) Данная таблица оценивает только профессиональные конкурсы. Любительские конкурсы разных уровней оцениваются как районные.</p>	(за ед. участия)	Месяц																																																																																																								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 15%;">Школьный</th> <th style="width: 15%;">Районный</th> <th style="width: 15%;">Зональный</th> <th style="width: 15%;">Региональный</th> <th style="width: 15%;">Межрегиональный, краевой</th> <th style="width: 15%;">Всероссийские и международные конкурсы</th> <th style="width: 15%;">Участие в фестивале в России и за его пределами</th> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="7" style="text-align: center;">Предельное количество баллов</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Золотой ключик</td> <td style="text-align: center;">Зимние минигаторы</td> <td style="text-align: center;">Серебряные звуки</td> <td style="text-align: center;">Волшебная палитра</td> <td style="text-align: center;">Сияние звезд</td> <td></td> <td></td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Гран-при</i></td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">25</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Лауреат I степени</i></td> <td style="text-align: center;">4,5</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">17</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">26</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Лауреат II степени</i></td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">14</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Лауреат III степени</i></td> <td style="text-align: center;">3,5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Дипломант I степени</i></td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Дипломант 2 степени</i></td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">14</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Дипломант 3 степени</i></td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>За участие</i></td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>		Школьный	Районный	Зональный	Региональный	Межрегиональный, краевой	Всероссийские и международные конкурсы	Участие в фестивале в России и за его пределами		Предельное количество баллов								Золотой ключик	Зимние минигаторы	Серебряные звуки	Волшебная палитра	Сияние звезд			<i>Гран-при</i>	5	9	10	10	15	20	25	30		<i>Лауреат I степени</i>	4,5	7	8	8	13	17	21	26		<i>Лауреат II степени</i>	4	6	7	7	11	14	18	22		<i>Лауреат III степени</i>	3,5	5	6	6	9	12	15	18		<i>Дипломант I степени</i>	3	4	5	5	8	10	12	16		<i>Дипломант 2 степени</i>	3	4	5	5	7	9	11	14		<i>Дипломант 3 степени</i>	3	4	5	5	6	8	10	12		<i>За участие</i>	2	3	4	4	5	6	8	10	20		
	Школьный	Районный	Зональный	Региональный	Межрегиональный, краевой	Всероссийские и международные конкурсы	Участие в фестивале в России и за его пределами																																																																																																				
	Предельное количество баллов																																																																																																										
	Золотой ключик	Зимние минигаторы	Серебряные звуки	Волшебная палитра	Сияние звезд																																																																																																						
<i>Гран-при</i>	5	9	10	10	15	20	25	30																																																																																																			
<i>Лауреат I степени</i>	4,5	7	8	8	13	17	21	26																																																																																																			
<i>Лауреат II степени</i>	4	6	7	7	11	14	18	22																																																																																																			
<i>Лауреат III степени</i>	3,5	5	6	6	9	12	15	18																																																																																																			
<i>Дипломант I степени</i>	3	4	5	5	8	10	12	16																																																																																																			
<i>Дипломант 2 степени</i>	3	4	5	5	7	9	11	14																																																																																																			
<i>Дипломант 3 степени</i>	3	4	5	5	6	8	10	12																																																																																																			
<i>За участие</i>	2	3	4	4	5	6	8	10	20																																																																																																		
2.	<p>Классное руководство Индивидуальное обучение (за каждого обучающегося) Групповое обучение (за каждый класс, группу - не менее 5 учащихся в каждом классе,</p>	0,25	Месяц																																																																																																								
		1,25	Месяц																																																																																																								

	группе)		
3.	Руководитель образцового художественного коллектива	3	Месяц
4.	Концертмейстер образцового художественного коллектива	1,5	Месяц
5.	Участник творческого коллектива школы искусств	1	Месяц
6.	Наличие обучающихся, поступивших в СУЗы и ВУЗы: в сфере культуры и искусства (1-ый год после поступления) <i>за каждого поступившего</i>	5	Год
7.	Наличие у преподавателя высшего профильного образования в сфере культуры	5	Месяц
8.	Ответственность за обучающихся во время выездных мероприятий (0,25 б. за каждого ученика, за каждый день пребывания на мероприятии)	0,25	Месяц
9.	Участие в конкурсах, концертах, генеральных репетициях, фестивалях, семинарах, курсах повышения квалификации, мастер - классах, творческих лабораториях, творческих школах и других мероприятиях в выходные и праздничные дни (за каждый день)	2	Месяц

Критерий 2. Организация методической работы

1.	Развитие педагогического творчества (участие педагога в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах):		Месяц
	<i>школьного уровня</i>	5	
	<i>районного уровня</i>	10	
	<i>зонального уровня</i>	15	
	<i>регионального уровня</i>	20	
	<i>краевого уровня</i>	25	
2.	Подготовка и проведение методических сообщений, докладов:		Месяц
	<i>школьного уровня</i>	3-4	
	<i>районного уровня</i>	5-10	
	<i>зонального уровня</i>	15	
	<i>регионального уровня</i>	20	
	<i>краевого уровня</i>	25	
3.	Открытые уроки, мастер-классы:	5	Месяц
	<i>школьного уровня</i>		
	<i>районного уровня</i>	10	
	<i>зонального уровня</i>	15	
	<i>регионального уровня</i>	20	
	<i>краевого уровня</i>	25	
4.	1)Разработка образовательных программ (наличие рецензии обязательно)		Месяц
	<i>образовательная программа</i>	5	
	<i>предпрофессиональная программа</i>	10	
	<i>авторская программа</i>	20	
	2)Методические материалы (сборники, методические работы, аудио и видео пособия, публикации работ в сборниках), имеющие внешнюю рецензию <i>аудио и видео пособия методические материалы</i>	от степени сложности 1-20	
5.	Рецензирование образовательных программ, открытых уроков	3	Месяц
6.	Участие педагогов школы в мастер-классах: <i>С привлечением учащихся своего класса (за каждого учащегося по индивидуальным предметам, за группу учащихся по групповым предметам)</i>	3	Месяц
7.	Оказание методической помощи образовательным учреждениям района <i>(экспертная работа)</i>	1 балл за одно портфолио	Месяц
8.	Работа преподавателей школы со средствами массовой информации: <i>(школьная газета, периодические издания, информация на телевидение, информация на сайт школы.)</i>	1-10 (от объема работы)	Месяц
9.	Качественное выполнение функциональных обязанностей заведующих отделений	3-6	Месяц

10.	Работа в качестве члена жюри (за каждый факт пребывания в жюри)		Месяц
	<i>школьного уровня (профессиональные конкурсы)</i>	1	
	<i>районного уровня</i>	2	
	<i>зонального уровня</i>	3	
11.	Работа преподавателя по самообразованию: <i>участие в творческих школах и творческих лабораториях с учащимися</i>	за каждый день пребывания 1	Месяц

Критерий 3. Концертно-просветительская деятельность

1.	Качественное выступление учащихся и преподавателей в концертах.	(за каждый номер) 2	Месяц
	<i>школьный уровень</i>	2	
	<i>районный уровень (не более 10 баллов за мероприятие)</i>	3	
	<i>зональный уровень (не более 20 баллов за мероприятие)</i>	10	
	<i>краевой уровень (не более 30 баллов за мероприятие)</i>	15	
	<i>федеральный уровень (не более 40 баллов за мероприятие)</i>	20	
	<i>международный уровень (не более 60 баллов за мероприятие)</i>	30	
2.	Подготовка и проведение концерта обучающихся класса, персональной выставки, сольного концерта преподавателя (<i>продолжительность не менее 40 минут</i>) с предоставлением оформленного сценария, программы концерта, афиши, пресс – релиза, пост – релиза, фотоотчета	5-30	Месяц
3.	Ответственный за мероприятие: организационная работа, разработка и оформление сценария, текста лекций, бесед, выставок; проведение организационного комитета по мероприятию.	5-20	Месяц
4.	Участие в проведении мероприятия:		Месяц
	<i>Подготовка открытия школьных мероприятий</i>	2	
	<i>Подготовка открытия районных мероприятий</i>	4	
	<i>Оформление помещения, сцены</i>	1-5	
	<i>Информационное обеспечение, реклама</i>	1-5	
	<i>Звуковое оформление</i>	1-5	
	<i>Презентация, видеооформление</i>	1-5	
	<i>Подготовка, грамот, дипломов, благодарственных писем</i>	1-10	
	<i>Ведущий</i>	3-4	
	<i>Дежурный по сцене</i>	1	
<i>Координатор</i>	1		
5.	Участие учащихся и преподавателей в выставках:		Месяц
	<i>Школьный уровень</i>	2-10	
	<i>Районный уровень</i>	15	
	<i>Зональный уровень</i>	20	
	<i>Краевой уровень</i>	30	

СПЕЦИАЛИСТЫ

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах	Период выплаты
1.	Настройщик пианино и роялей	1.1. Стабильное выполнение функциональных обязанностей	1.1.1. Достижение установленных показателей результатов труда Качественная настройка и ремонт музыкальных инструментов	10-20	Месяц
			1.1.2. Отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	5-10	
2.	Библиотекарь	2.1 Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	2.1.1. Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	10-20	Месяц
			2.2.1. Качественное выполнение порученной работы	5-10	
3.	Заведующий хозяйством	3.1 Стабильность функционирования курируемого направления	3.1.1. Отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 15	Месяц
			3.1.2. Отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 15	
		3.2. Обеспечение качества предоставляемых услуг	3.2.1. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заведующему хозяйственной частью со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 10	
		3.3. Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	3.3.1. Оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушений	до 10	
		3.4. Организация систематизации учета инвентаря, оборудования, материальных запасов	3.4.1. Оценивается по наличию картотеки движения инвентаря, оборудования, материальных ценностей	до 10	
		3.5. Отсутствие расхождения с данными бухгалтерского учета по результатам инвентаризации	3.5.1. Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства	до 10	
4.	Секретарь учебной части	4.1. Оперативность выполняемой работы	4.1.1. Оформление документов в установленный срок	до 10	Месяц
		4.2. Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	4.2.1. Отсутствие замечаний по ведению документации	до 10	
5.	Механик по обслуживанию звуковой техники	5.1. Использование в работе новых методов, технологий (по результатам работы за месяц)	5.1.1. Свободное владение всеми необходимыми методами, технологиями	5-20	Месяц
		5.2. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности	5.2.1. Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	5-10	Месяц

		сотрудника (по результатам работы за месяц)			
		5.3. Обеспечение сохранности оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда (по результатам работы за месяц)	5.3.1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие случаев производственного травматизма	5-15	Месяц
		5.4. Участие в подготовке и проведении мероприятий, выполнение порученной работы (по результатам работы за месяц)	5.4.1. Оценивается по степени выполнения задания	5-20	Месяц
		5.5. Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства (по результатам работы за месяц)	5.5.1. Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	5-15	Месяц
6.	Председатель первичной профсоюзной организации	6.1 Выплаты за важность выполняемой работы (по результатам работы за месяц)	6.6.1. Ведение документации, оформление информационного уголка для членов профсоюза, участие и проведение мероприятий для коллектива.	5-10	Месяц

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1. Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за месяц)	1.1. Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	5-30
	1.2. Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	5-30
	1.3. Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	5-30
	1.4. Достижение положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	5-30
	1.5. Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными показателями.	5-30
	1.6. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	5-30
	1.7. Трудовая деятельность, не связанная с прямыми должностными обязанностями	2-20

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1. Интенсивность труда (по итогам работы за месяц)	1.1. Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	2-15
	1.2. Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	2-15
	1.3 Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	5-30
2. Высокие результаты работы (за месяц)	2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5-30
	2.2. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, на улучшение материально-технической базы школы, получение субсидий	5-30
	2.3. Непосредственное участие в реализации проектов, программ	5-30

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %	
1.	Заместитель директора по УВР (по результатам работы за месяц)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
		1.1. Сложность организации и управления учебной и воспитательной деятельностью учреждения	1.1.1. Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20	
			1.1.2. Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20	
			1.1.3. Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20	
		Выплаты за качество выполняемой работы			
		2.1. Качество выполнения учебной и воспитательной деятельности в учреждении	2.1.2. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	до 10	
			2.2.3. Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	до 10	
		Выплаты за интенсивность выполняемой работы			
		3.1. Сложность в оперативности выполняемой работы	3.1.1. Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10	