

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«КРАСНОЯРУЖСКИЙ РАЙОН»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«17» апреля 2023 года

№ 101

**Об утверждении Положений  
об оплате труда и распределении  
стимулирующей части ФОТ работников  
МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга  
Краснояружского района**

В целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района администрация Краснояружского района

**постановляет:**

1. Утвердить:
  - Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района (приложение 1);
  - Положение о распределении стимулирующей части ФОТ преподавателей, концертмейстеров МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района (приложение 2);
  - Положение о распределении стимулирующей части ФОТ руководителя, заместителя руководителя МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района (приложение 3);
  - Положение о распределении стимулирующей части ФОТ административно – хозяйственного, технического и вспомогательного персонала МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района (приложение 4).
2. Директору МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района (Литвяк Н.А.) обеспечить реализацию настоящего постановления.
3. Управлению финансов и бюджетной политики администрации района (Шапошникова С.Н.) осуществлять выплату заработной платы работникам МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района в соответствии с настоящим постановлением, в пределах средств, предусмотренных в бюджете учреждения на соответствующий финансовый год.
4. Признать утратившими силу постановления администрации Краснояружского района:

от 25 октября 2019 года № 237 «Об утверждении Положений об оплате труда и распределении стимулирующей части ФОТ работников МБУ ДО «Краснояружская ДШИ»;

от 24 декабря 2019 года № 312 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 г. № 237»;

от 30 декабря 2020 года № 394 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237»;

от 05 октября 2021 года № 271 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237»;

от 31 января 2022 года № 18 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237»;

от 27 мая 2022 года № 141 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237»;

от 06 сентября 2022 года № 209 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237»;

от 28 сентября 2022 года № 238 «О внесении изменений в постановление администрации Краснояружского района от 25 октября 2019 года № 237».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации района Мовчан В.А.

**Глава администрации  
Краснояружского района**



**А.Е. Миськов**

**Положение  
об оплате труда работников  
МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояржского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» п. Красная Яруга Краснояржского района (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 147, Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 506-пп и от 24 марта 2014 года №121-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 27 октября 2014 года № 397-пп «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 22 декабря 2014 года № 504-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 13 апреля 2015 года №154-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 29 декабря 2015 года №501-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 28 марта 2016 года №79-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №419-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 02.12.2019 года 524-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 30.12.2019 № 621-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 10.03.2020 № 81-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 28.12.2020 № 5811-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 20.09.2021 № 412-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 20.12.2021 № 642-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановление Правительства Белгородской области от 20.06.2022 № 365-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»;

- Постановления Правительства Белгородской области от 06 февраля 2023 года №47-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» п. Красная Яруга Краснояружского района (далее – учреждение) и улучшения социально-экономического положения работников учреждения.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств областного и районного бюджетов и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами Краснояружского района, Белгородской области.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);

1.6. Условия оплаты труда, утверждаемые настоящим постановлением, являются минимальными.

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- гарантированные надбавки работникам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, в районном центре;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.8. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, руководящего, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, финансируемого из местного бюджета.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

## **2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении.**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 года, регистрационный №36204).

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.**

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников.

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

3.2. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

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

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

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

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя или концертмейстера, 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 тарификацию.

#### **5. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей.**

5.1 Учреждение относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество учащихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:



**Таблица 1**

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в однопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	-за каждого работника;	1
		-дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию;	0,5
		-высшую квалификационную категорию;	1

### **6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада**

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год районным исполнительным органом власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено районным органом управления по подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся по учреждению дополнительного образования детей определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому.

6.4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.5. Районный исполнительный орган власти, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:

- может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования и культуры, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

**Таблица 2**

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.7. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителей) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

**Таблица 3**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор: высшей квалификационной категории	15 776	14 275	13 222	12 319
	I квалификационной категории	14 275	13 222	12 319	11 418
2.	Заместитель директора высшей квалификационной категории	13 241	11 997	11 108	10 353
	I квалификационной категории	11 997	11 108	10 353	9 597

Примечания к таблице:

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений могут устанавливаться на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

## **7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат**

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждения (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок и доплат за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типа, вида учреждения и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом учреждения или другим управляющим органом учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются учреждением и его руководителем в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

7.3. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по должности, занимаемой по трудовому договору, производится оплата за совмещение профессий в расчете от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по должности, занимаемой в

соответствии с трудовым договором, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается в абсолютной сумме или процентном отношении от базового должностного оклада в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится оплата на условиях отдельного трудового договора в расчете от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации. Дополнительная работа по другой профессии (должности) не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

## **8. Стимулирующие выплаты**

Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя образовательной организации определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 6.7 раздела 6 настоящего Положения. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 115 процентов. В случае если руководитель организации имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте образовательной организации

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются решением учредителя, в ведомственной подчиненности которого находится образовательная организация.

В случае образовавшейся по итогам года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда по должности «руководитель», допускается дополнительная выплата стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда руководителей образовательных организаций, утвержденным управляющим советом. Дополнительная сумма стимулирующей выплаты руководителю выплачивается на основании протокола решения управляющего совета, а также при условии предоставления подтверждающих документов о наличии неизрасходованной части стимулирующего фонда по должности «руководитель». Сумма дополнительной стимулирующей выплаты не должна превышать одного должностного оклада руководителя (без гарантированных доплат и надбавок) и устанавливается в пределах планового фонда стимулирующих выплат.

8.2. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных вышестоящим органом управления. Учреждение может дополнить набор критериев с учётом специфики своей деятельности.

8.3. Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (тарификационная комиссия), на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

8.4. Размер, условия и порядок распределения стимулирующих выплат работникам определяется локальными актами образовательной организации и коллективным договором, на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (приложение № 2), согласованного с вышестоящей организацией (учредителем)

8.5. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом образовательного учреждения.

Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребёнком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда складывается из стимулирующих частей фонда оплаты труда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

а) по административно-управленческому персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию (кроме руководителя учреждения) в размере от 30 до 200 процентов;

б) по учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 до 200 процентов;

в) по педагогическим работникам в размере от 80 до 350 процентов.

При планировании стимулирующей части фонда оплаты труда директора, установить размер стимулирующего фонда оплаты труда до 200 процентов.

## **9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам**

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителя, заведующих отделениями) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, согласно разделу 5, настоящего Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

9.4. Педагогические работники, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительной причине не имеющие возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление

педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года), пользуются дополнительной льготой - сохранением уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории.

9.5. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.6. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, концертмейстеров, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет их руководитель.

## **10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

10.1. По решению руководителя учреждения, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций, педагогической работы или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена в Положении об оплате труда работников учреждения.

10.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

10.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.



Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга  
Краснояржского района

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным  
группам должностей работников МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга  
Краснояржского района

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	Заведующий хозяйством	9 090
<b>2. Педагогические работники</b>		
2.1.	Преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
2.2.	Концертмейстер: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 740 13 653 14 816
<b>3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
3.1.	Секретарь учебной части: - имеющий среднее (полное) общее образование; - имеющий среднее профессиональное образование; - имеющий высшее профессиональное образование	9 090 9 563 10 071
<b>4. Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
4.1.	Делопроизводитель (требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)	9 090
4.2.	Дворник	9 090
4.3.	Сторож (вахтер)	9 090
4.4.	Уборщик производственных и служебных помещений	9 090

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части ФОТ преподавателей,**  
**концертмейстеров МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга**  
**Краснояржского района**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО " ДШИ" п. Красная Яруга Краснояржского района (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждения. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат.

4. Настоящее Положение включает в себя перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

5. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

6. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

7. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его работы. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не являются фиксированными и могут быть изменены в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности преподавателя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера.**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев		
		<i>уровень конкурса</i>	<i>Очная форма</i>	<i>Заочная форма</i>
1.	Подготовка победителей конкурсов (значимых творческих мероприятий среди обучающихся ДШИ, студентов ссузов и вузов, утвержденных Приказом Управления культуры Белгородской области)	<i>– международный и всероссийский</i>	1 место – 20 баллов 2 место – 17 баллов 3 место – 15 баллов	1 место – 15 баллов 2 место – 12 баллов 3 место – 10 баллов
		<i>– региональный и областной</i>	1 место – 17 баллов 2 место – 15 баллов 3 место – 12 баллов	1 место – 15 баллов 2 место – 12 баллов 3 место – 10 баллов
		<i>– зональный</i>	1 место – 15 баллов 2 место – 12 баллов 3 место – 10 баллов	1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов
		<i>- муниципальный</i>	1 место – 8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов	1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла
2.	Участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства (не более, чем в 2 незначимых конкурсах)	<i>уровень конкурса</i>	<i>Очная форма</i>	<i>Заочная форма</i>
		<i>– международный и всероссийский</i>	1 место – 15 баллов 2 место – 10 баллов 3 место – 5 баллов	1 место – 10 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 3 балла
		<i>– региональный и областной</i>	1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 5 баллов	1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла

		– зональный	1 место – 5 баллов 2 место – 4 балла 3 место – 3 балла	1 место – 3 балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл
3.	Подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства <i>(стимулируется на год)</i>	- за каждого поступившего – 15 баллов  - для теоретиков, подготовивших абитуриента на инструментальное отделение – 20 баллов		
4.	Привлечение детей, обучающихся в ДШИ, к участию в различных творческих мероприятиях (мастер-классы, творческие встречи, концерты, выставки, театрализованные представления и т.д.)	за каждое выступление: областной уровень – 15 баллов зональный уровень – 10 баллов районный уровень – 5 баллов		
6.	Реализация адаптированных образовательных программ, по которым возможно обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья <i>(за исключением программ в области хореографического искусства)</i>	реализует программу – 10 баллов автор программы – 15 баллов		
7.	Организация онлайн-трансляций мероприятий <i>(расчет на 1 мероприятие)</i>	модератор трансляции – 5 баллов организатор мероприятия для трансляции – 10 баллов		
8.	Работа в системе АИС «PRO. Культура. РФ» <i>(расчет на 1 событие)</i>	модератор анонсов – 2 балла автор анонсов – 1 балл		
8.	Участие в творческих коллективах школы <i>(участие в отчетном году не менее, чем в одном мероприятии или конкурсе не ниже муниципального</i>	за каждый коллектив – 10 баллов не участие – (-10) баллов <i>(за исключением художественного отделения)</i>		

	уровня)	
9.	Руководство творческим коллективом школы	за каждый коллектив – 5 баллов
10.	Подготовка и проведение различных форм методической работы ( <i>сольный концерт учащихся, преподавателя, отчет класса, открытый урок, методическое сообщение, персональная выставка преподавателя, выставка учащихся класса, обобщение педагогического опыта и т.д.</i> )	областной уровень – 20 баллов зональный уровень – 15 баллов районный уровень – 10 баллов
11.	Наличие публикаций (методические статьи, заметки в СМИ, на сайте) ( <i>учитывается одна оригинальная публикация (не менее 800 знаков) вне зависимости от источников размещения</i> )	всероссийский и областной уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 5 баллов школьный уровень – 1 балл
12.	Уровень исполнительской дисциплины ( <i>трудовая дисциплина, своевременное оформление школьной документации, выполнение протокола поручений и т.д.</i> )	без замечаний руководства - 3 балла имеются замечания – (-5 баллов) (за одно замечание)
13.	Успешность освоения учащимися программ, по которым работает преподаватель (по итогам промежуточной, итоговой аттестации, года): все учащиеся аттестованы, имеют положительные оценки («4», «5»)	соответствие критерию: на 90% - 94% - 5 баллов на 95 – 100% - 10 баллов
14.	Оказание методической помощи молодому специалисту, наставничество, куратор проф. практики студентов ( <i>заполняется</i> )	наставник - 15 баллов куратор практики – 10 баллов

	<i>при наличии приказа, разработанной программы наставничества, договора сетевого взаимодействия)</i>	
15.	Проектная деятельность	разработчик проекта – 20 баллов <u>участие в проекте:</u> в качестве исполнителя – 5 баллов в качестве администратора – 10 баллов в качестве руководителя – 15 баллов
16.	Профессиональная активность преподавателя (работа в составе жюри, подготовка сценария, работа в качестве ведущего мероприятия, организация конкурса)	областной уровень – 15 баллов зональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 5 баллов
17.	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавателя ( <i>при наличии подтверждающих документов</i> ) в отчетном периоде ( <i>показатель сохраняется в течение года</i> )	курсы повышения квалификации – 15 баллов семинары, мастер-классы, научно-практические конференции, круглые столы и т.д. – 2 балла
18.	Прохождение обучения по программам повышения квалификации или переподготовки, направленных на работу с инвалидами и лицами с ВОЗ ( <i>показатель сохраняется в течение года</i> )	да – 20 баллов
19.	Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком ( <i>показатель сохраняется в течение года</i> )	в течение первого года работы – 100 баллов
20.	Поддержка молодого специалиста ( <i>показатель сохраняется в течение года</i> )	в течение первого года работы – 100 баллов
21.	Сохранность контингента	<u>за каждого отчисленного учащегося:</u> индивидуальные специальности – (-10

	<i>(показатель сохраняется в течение года)</i>	баллов) групповые – (-15 баллов)
22.	Привлечение внебюджетных источников финансирования <i>(участие в грантовых конкурсах, в федеральном проекте «Пушкинская карта» и т.д.)</i>	выполнение плановых показателей – 20 баллов не выполнение плановых показателей – (-20 баллов)
23.	Разное <i>(нарушение сроков исполнения документов и поручений, качество выполненных работ, способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать планы и мероприятия)</i>	стимулирующие баллы устанавливаются решением комиссии

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

260 баллов и выше – 250%

240 – 259 баллов - 240%

220 – 239 баллов – 230%

200 – 219 баллов – 220%

180 - 199 баллов – 210%

160 - 179 баллов - 200%

140 - 159 баллов - 190%

120 - 139 баллов - 180%

100 - 119 баллов - 170%

80 - 99 баллов - 160%

60 - 79 баллов - 150%

40 - 59 баллов - 125%

20 - 39 баллов - 100%

до 20 баллов - 75%

**Доплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по основной занимаемой должности)**

Наименование	Коэффициент
- за звание «Заслуженный работник»;	0,3
- государственные награды (ордена, медали);	0,3
- за звание «Почетный работник», «Отличник культуры»;	0,1
- знак «За достижения в культуре».	0,1

**Повышающий коэффициент за образование**  
Высшее профессиональное – 0,1

**Порядок стимулирования**

Стимулирующая часть ФОТ для работников МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга Краснояружского района пересчитывается два раза в год на 1 сентября и на 1 января с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга Краснояружского района.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами.



**Положение  
о распределении стимулирующей части ФОТ руководителя и  
заместителя руководителя МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга  
Краснояржского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителя, заведующих отделениями учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и заведующих отделениями, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Примерные критерии определения качества профессиональной деятельности руководящих работников учреждения приведены в критериях оценки результативности, качества профессиональной деятельности. Данный перечень является примерным и может быть дополнен и изменен с учетом особенностей учреждений дополнительного образования.

Баллы, выставляемые за конкретный показатель, не являются фиксированными и могут быть изменены в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

**Критерии оценки результативности, качества профессиональной  
деятельности руководителя МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга  
Краснояржского района**

№ п/ п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев		
		уровень конкурса	Очная	Заочная
1	Качество и конкурентоспособность учреждения			
	Наличие достижений обучающихся	уровень конкурса	Очная	Заочная

	и педагогов в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов		<i>форма</i>	<i>форма</i>
		– международный и всероссийский	15 баллов	5 баллов
		– региональный и областной	10 баллов	3 баллов
		– зональный	5 баллов	2 балла
		– муниципальный	3 балла	1 балл
	Непринятие участия (без уважительной причины) в значимых творческих мероприятиях среди детских школ искусств области, закрепленных приказом управления культуры области	минус 5 баллов за каждый конкурс		
	Наличие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	минус 10 баллов		
<b>2</b>	<b>Ресурсообеспеченность учреждения</b>			
	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательном учреждении дополнительного образования детей	за каждые 40 человек или каждые 2 класса (группы) - 15 баллов		
	Контрольная деятельность руководителя: количество посещений занятий у педагогов (не менее 3 раз в неделю)	5 баллов невыполнение норматива - минус 5 баллов		
	Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалиф. категорию - 0,5 балла высшую квалиф. категорию - 1 балл		
	Многопрофильность образовательного учреждения	до 10 специализаций - 5 баллов, более 10 специализаций – плюс 5 баллов за каждую специализацию, за открытие нового отделения – плюс 10 баллов за каждое отделение		
	Наличие в образовательном учреждении стабильных педагогических творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (не менее 5 человек) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив - 5 баллов		

	Количество обучающихся, поступивших в профильные средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения за последние 2 года после окончания данной школы	за каждого обучающегося - 10 баллов
	Участие обучающихся и преподавателей в фестивалях, выставках, концертах проводимых на территории района, области	3 балла за каждого участника 5 баллов за творческий коллектив
	Управление подготовкой и проведением районных мероприятий	до 5 баллов
<b>3</b>	<b>Морально-психологический климат в коллективе</b>	
	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения дополнительного образования	5 баллов – при отсутствии, минус 5 баллов – за каждую жалобу
	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	5 баллов – при отсутствии, минус 5 баллов – наличие замечаний
	Приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	10 баллов – при наличии (единоразово за каждого молодого специалиста)
<b>4.</b>	<b>Привлечение внебюджетных средств для развития ДШИ (спонсорские средства)</b>	5 баллов – выполнение планового показателя минус 5 баллов – невыполнение планового показателя
<b>5.</b>	<b>Сложность</b>	
	Работа по программам дополнительного образования детей с учетом новых информационных технологий	5 баллов – используется систематически 3 балла – используется периодически
	Разработка и реализация дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих общеобразовательных программ в области искусства преподавателями школы (удельный вес численности преподавателей, работающих по предпрофессиональным программам)	80% – 5 баллов 50% – 3 балла менее 50% – минус 3 балла
	Наличие в школе детских творческих коллективов	сохранность коллективов – 5 баллов, снижение – минус 5 баллов
	Благоустройство прилегающей	5 баллов – отсутствие замечаний

	территории	минус 1 - 5 баллов – наличие замечаний
	Организация работы сайта (пополнение не менее 1 раза в неделю)	3 балла, при невыполнении – минус 5 баллов
	Участие в проектной деятельности	участие в качестве исполнителя - 10 баллов участие в разработке и реализация собственных проектов за отчетный период – 20 баллов
	Выполнение показателей нац. проекта «Культура»	100% выполнение – 10 баллов не выполнение – минус 10 баллов
<b>6</b>	<b>Итоги независимой оценки качества работы муниципального учреждения – согласно рейтингу на сайте bus.gov.ru (в год проведения оценки)</b>	общая сумма баллов по критериям: более 140 – 5 баллов 121-139 – 0 баллов менее 120 – минус 5 баллов
<b>7</b>	<b>Разное (организация и выполнение всех направлений деятельности учреждения, нарушение сроков исполнения документов и поручений, качество выполненных работ, способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать планы и мероприятия)</b>	Стимулирующие баллы устанавливаются решением комиссии

**Шкала установления доплат  
для руководителя учреждения дополнительного образования детей**

200 баллов и более – 200 %  
170 – 199 баллов – 180 %  
140 – 169 баллов – 160 %  
100 – 139 баллов – 140 %  
50 – 99 баллов – 100 %  
до 50 баллов – 50 %».

**Доплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по основной занимаемой должности)**

<b>Наименование</b>	<b>Коэффициент</b>
- за звание «Заслуженный работник»;	0,3
- государственные награды (ордена, медали);	0,3
- за звание «Почетный работник», «Отличник культуры»;	0,1
- знак «За достижения в культуре».	0,1

## **Повышающий коэффициент за образование**

Высшее профессиональное – 0,1

Высшее непрофессиональное – 0,05

## **Порядок стимулирования**

Стимулирующая часть ФОТ для руководителя МБУ ДО "ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района пересчитывается два раза в год на 1 сентября и на 1 января. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга Краснояружского района.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами.

## **Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности заместителя руководителя МБУ ДО «ДШИ» п. Красная Яруга Краснояружского района**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Количество баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Участие учащихся и преподавателей в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях различных уровней, подтвержденных дипломами и приказами организаторов	более 120 участников – 120 баллов 90 – 100 участников – 100 баллов 70 – 89 участников – 80 баллов 50 – 69 участников – 60 баллов
2	Участие школы в проектной деятельности	участие в качестве исполнителя – 10 баллов участие в разработке и реализация собственных проектов за отчетный период – 20 баллов
3	Количество обучающихся, поступивших в профильные средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения за последние 2 года после окончания данной школы	за каждого обучающегося - 10 баллов
4	Сохранность контингента	90% - 100% - 5 баллов менее 90% - минус 5 баллов
5	Актуализация данных в ИС «Навигатор» (своевременное обновление учебных программ,	90 – 100% - 10 баллов 80 – 89% - 5 баллов ниже 80% - минус 10 баллов

	контроль за контингентом)	
6	Выполнение показателей национального проекта «Культура»	100% от плана - 10 баллов не выполнение – минус 10 баллов
7	Контроль за подготовкой и размещением материалов об образовательной деятельности школы в СМИ и Интернет- сайте (пополнение не менее 1 раза в неделю)	3 балла
8	Разработка и реализация дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих общеобразовательных программ в области искусства преподавателями школы ( <i>удельный вес численности преподавателей, работающих по предпрофессиональным программам</i> )	80% – 5 баллов 50% – 3 балла менее 50% – 0 баллов
9	Контрольная деятельность заместителя руководителя (количество посещений занятий у педагогов) (не менее 3 раз в неделю)	3 балла невыполнение норматива - минус 5 баллов
10	Наличие творческих коллективов имеющих звания «Образцовый» «Народный»	5 баллов (за каждый коллектив)
11	Укомплектованность школы кадрами ( <i>основными работниками</i> )	100% укомплектованность – 10 баллов 90% укомплектованность – 5 баллов
12	Повышение квалификации педагогов на курсах повышения квалификации ( <i>областных семинарах, методобъединениях</i> )	5 баллов – за каждого преподавателя, повысившего квалификацию
13	Уровень исполнительской дисциплины	3 балла
14	Разное (организация и выполнение всех направлений деятельности учреждения, нарушение сроков исполнения документов и поручений, качество выполненных работ, способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать планы и мероприятия)	

**Шкала установления доплат для заместителей руководителя учреждения  
дополнительного образования:**

200 баллов и более – 200 %  
170 – 199 баллов – 180 %  
140 – 169 баллов – 160 %  
100 – 139 баллов – 140 %  
50 – 99 баллов – 100 %  
до 50 баллов – 50 %».

**Повышающий коэффициент за образование руководителя и заместителя  
руководителя учреждения**

Высшее профессиональное – 0,1  
Высшее непрофессиональное – 0,05

**Доплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по  
основной занимаемой должности)**

<b>Наименование</b>	<b>Коэффициент</b>
- за звание «Заслуженный работник»;	0,3
- государственные награды (ордена, медали);	0,3
- за звание «Почетный работник», «Отличник культуры»;	0,1
- знак «За достижения в культуре».	0,1

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части ФОТ административно-хозяйственного, технического и вспомогательного персонала МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга Краснояржского района**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административно-хозяйственного, технического и вспомогательного персонала МБУ ДО "ДШИ" п. Красная Яруга Краснояржского района (далее - Положение) разработано в целях повышения качества выполняемых работ. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат.

4. Настоящее Положение включает в себя критерии оценки качества выполняемых работ, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

6. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его работы. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не являются фиксированными и могут быть изменены в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве выполняемых работ и служит основанием для установления максимальной доплаты.

7. Стимулирующая часть для работников обслуживающего персонала устанавливается ежеквартально. Выплата производится ежемесячно в виде премий.



## 2. Критерии оценки качества выполняемых работ

### 2.1. Критерии оценки качества выполняемых работ секретаря учебной части

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
2	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	10 баллов
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5 баллов
4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5 баллов
5	Наличие профильного образования - высшее - средне - специальное	7 баллов 3 баллов
6	Наличие и качество ведения документации в соответствии с номенклатурой дел	10 баллов
7	Выполнение разовых поручений директора, заместителя директора, непредусмотренных должностными обязанностями	10 баллов

#### Шкала установления доплат для секретаря учебной части

51-60 баллов – устанавливается доплата – 85%

41-50 баллов – устанавливается доплата – 75%

31-40 баллов – устанавливается доплата – 65%

21-30 баллов – устанавливается доплата – 55%

10-20 баллов – устанавливается доплата – 45%

### 2.2. Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Обработка и ответственность за сохранность персональных данных	10 баллов
2	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
3	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	10 баллов
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5 баллов
5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5 баллов
6	Систематизация, хранение текущего архива и документов законченного делопроизводства	10 баллов
7	Наличие и качество ведения документации	10 баллов

## Шкала установления доплат для делопроизводителя

51-60 баллов – устанавливается доплата – 95%

31-50 баллов – устанавливается доплата – 85%

11-30 баллов – устанавливается доплата – 70%

### 2.3. Критерии оценки качества выполняемых работ завхоза

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
2	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	10 баллов
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5 баллов
5	Сохранность имущества учреждения (вызов служб, оказание помощи)	20 баллов
6	Санитарное состояние вверенных помещений	10 баллов
7	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15 баллов

71 – 80 баллов – устанавливается доплата 150%

61 - 70 баллов – устанавливается доплата 140%

51 – 60 баллов – устанавливается доплата 130%

41 – 50 баллов – устанавливается доплата 120%

31 – 40 баллов – устанавливается доплата 110%

21 – 30 баллов – устанавливается доплата 100%

10 – 20 баллов – устанавливается доплата 90%

### 2.4. Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика производственных помещений

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
2	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	10 баллов
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5 баллов
5	Санитарное состояние вверенных помещений	10 баллов
6	Уборка туалетов, мытье панелей и окон	20 баллов
7	Проведение генеральных уборок	15 баллов

## 2.5. Критерии оценки качества выполняемых работ сторожа (вахтера)

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
2	Прием и хранение одежды, обеспечение сохранности	15 баллов
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5 баллов
4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, завхоза	5 баллов
5	Сохранность имущества учреждения	15 баллов
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15 баллов
7	Работа в ночное время суток	15 баллов

## 2.6. Критерии оценки качества выполняемых работ дворника

№	Критерии	Количество баллов по каждому показателю
1	Добросовестное исполнение обязанностей	10 баллов
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5 баллов
3	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5 баллов
4	Своевременное выполнение поручений и заданий	10 баллов
5	Своевременная расчистка территорий, прилегающих к зданию	15 баллов
6	Интенсивность работы в осенне-зимний период	20 баллов
7	Благоустройство территории	15 баллов

Шкала установления доплат для завхоза, уборщика производственных помещений, сторожа (вахтера), дворника

71-80 баллов – устанавливается доплата – 95%

61-70 баллов – устанавливается доплата – 85%

51-60 баллов – устанавливается доплата – 70%

41-50 баллов – устанавливается доплата – 65%

31-40 баллов – устанавливается доплата – 60%

21-30 баллов – устанавливается доплата – 55%

10-20 баллов – устанавливается доплата – 50%