



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ПИЧИ ПУРГА ЁРОСЛЭН КИВАЛТЭТЭЗ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От «02» сентября 2022 года

№ 1031/1

с. Малая Пурга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Малопургинская детская школа искусств»
муниципального образования «Муниципальный округ
Малопургинский район Удмуртской Республики»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики от 29 декабря 2004 года № 92-РЗ «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики» (с изменениями на 14 декабря 2021 года), руководствуясь Уставом муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

2. Финансирование расходов по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» осуществлять в пределах средств бюджета муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», предусмотренных на указанные цели и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Постановление Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 15 июня 2020 года № 481 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств» признать утратившим силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022 года.

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»

Глава Малопургинского района



С.В. Юрин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального образования
«Муниципальный округ
Малопургинский район
Удмуртской Республики»
от 02 сентября 2022 года № 1031/1

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МАЛОПУРГИНСКАЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств», разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»; Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики» (с изменениями на 23 декабря 2022 года), нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных организаций.

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств» (далее соответственно - работники, организации).

3. Система оплаты труда работников организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- 2) надбавку за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (приложения 2 и 3);
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера (приложение 3);
- 5) условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. В случае если заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего

характера), установленной ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего постановления Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», утверждающего настоящее Положение.

5. Штатное расписание организации утверждается его руководителем и согласовывается главным распорядителем средств бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя средств бюджета. Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих.

6. Наименование профессий рабочих и должностей руководителя, специалистов и служащих устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (далее - ЕТКС).

7. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7.1 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников организации

8. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		работников организаций дополнительного образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь уч. части)		7095
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	7135
	2 квалификационный уровень	7375
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11077
	2 квалификационный уровень (концертмейстер)	11946

	3 квалификационный уровень (методист)	12001
	4 квалификационный уровень (преподаватель)	12078

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Размеры должностных окладов работников, занимающих в организации должности, относящиеся к сфере культуры, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7364
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	7587
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (звукорежиссер)	7811

11. Размеры должностных окладов работников, занимающих в организации общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6956
2 квалификационный уровень	6967
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6967

2 квалификационный уровень	6974
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	7811
5 квалификационный уровень	8286
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6990
2 квалификационный уровень	7364
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	8034
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8286
2 квалификационный уровень	9325

12. Размеры окладов по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня (костюмер)	6933
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 квалификационный уровень	6962
2 квалификационный уровень	7197
3 квалификационный уровень	7437
4 квалификационный уровень	8527

Важной и ответственной работой, дающей право для отнесения профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, к 4 квалификационному уровню профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня является настройка пианино и роялей, ремонт и реставрация смычковых, щипковых, ударных, духовых, язычковых инструментов.

13. Работникам культуры, занимающим в организациях должности, предусматривающие должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

категории ведущих - 15 процентов должностного оклада;
первой категории, категории старший - 10 процентов должностного оклада;
второй категории - 5 процентов должностного оклада.

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

14. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах и занимающим должности руководителей и специалистов, перечень которых предусмотрен приложением 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах выплачивается ежемесячно.

3. Выплаты компенсационного характера

15. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за специфику работы в организации;

выплата по районному коэффициенту.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

17. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в размерах до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы):

Конкретные размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальных нормативных актах организаций, утвержденных руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда работников организаций.

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, согласно законодательством Российской Федерации.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации и производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

4. Выплаты стимулирующего характера

21. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

22. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности для оценки деятельности работников утверждаются руководителем организации и конкретизируются в локальных нормативных актах и трудовых договорах с работниками с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке в пределах экономии фонда оплаты труда работников организаций, а также средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

23. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премиальные выплаты за квартал, год;

единовременное премирование.

24. Работникам организации могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

25. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми организацией в установленном законодательством порядке.

26. Работникам организации выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности при награждении:

наградами Российской Федерации -2000 рублей;

Почётной грамотой Удмуртской Республики -1500 рублей;

Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики-1500 рублей;

Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики-1500 рублей;

наградами Министерства культуры Удмуртской Республики-1200 рублей;

Почётной грамотой Малопургинского района -1000 рублей;

при присвоении почётных званий-500 рублей;

при объявлении благодарности:

Главы Удмуртской Республики-1000 рублей;

Министра (подведомственность: культура, образование) – 700 рублей;

Главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»:- 500 рублей;

Премия начисляется работникам учреждений, получившим грамоты Малоपुरгинского района, благодарности Главы МО «Муниципальный округ Малоपुरгинский район Удмуртской Республики»: к юбилейным датам мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.

Работникам организаций могут выплачиваться единовременные премии в связи с государственными и профессиональными праздниками: День работника культуры – 500 рублей, День учителя - 500 рублей.

27. Работникам организации производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми в установленном законодательством порядке:

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

ежемесячная надбавка за почетное звание;

ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

28. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогам, концертмейстерам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

педагогам, концертмейстерам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

29. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности (преподаваемых дисциплин) при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Заслуженный", почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов "Народный", "Заслуженный", - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Народный", - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам руководителем организации со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь принятым работникам, имеющим почетное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

30. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почетное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие ученой степени) устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организаций, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

31. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых организацией, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

32. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников организации:

преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования;
педагогических и иных работников с почасовой оплатой труда.

5.1. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации дополнительного образования

33. Основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров организации определяется путем умножения суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, ежемесячной надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организациях дополнительного образования на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров за работу в других организациях (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

34. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

35. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются отдельно по полугодиям и закрепляются в тарификационных списках.

Учебная нагрузка пересматривается в течение первого и второго полугодия в случае выбытия обучающихся.

36. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Преподавателям и концертмейстерам организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподаватели и концертмейстеры должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее чем за два месяца.

37. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

оплата труда преподавателей и концертмейстеров, лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

38. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организациях, надбавки за работу в сельских населенных пунктах.

39. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 33 настоящего Положения.

5.2. Оплата труда преподавателей, концертмейстеров и иных работников с почасовой оплатой труда

40. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

41. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы преподавателей и концертмейстеров определяется путем деления суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почетное звание, доплаты за специфику работы в организациях, надбавки за работу в сельских населенных пунктах за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

42. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесена организация:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования	14393	13765	13079	12453

Отнесение организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» исходя из объемных показателей деятельности организации, установленных Министерством культуры Удмуртской Республики.

44. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается руководителю организации, работающему в сельских населенных пунктах. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах выплачивается ежемесячно.

45. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: доплата за специфику работы в организации; выплата по районному коэффициенту.

46. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, согласно законодательству Российской Федерации.

47. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

48. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителей организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителей организаций к качественному результату труда.

49. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение ими должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетных организаций, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

50. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю организации устанавливаются следующие премиальные выплаты:

за квартал, год;

единовременное премирование.

Руководителю могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей

доход деятельности.

Показатели премирования руководителя организации устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

51. Руководителю организации могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

52. Руководителю организации выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении государственными наградами Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики (Государственного совета УР, Правительства УР, Министерства культуры УР) присвоении почетного звания Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада). Почетная грамота Малопургинского района – 1000 рублей; Благодарность главы Малопургинского района – 500 рублей.

53. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда: ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

ежемесячная надбавка за почетное звание;

ежемесячная надбавка за наличие ученой степени.

54. При наличии квалификационной категории устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

руководителю, имеющему I квалификационную категорию, - 5 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада.

55. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю организации при соответствии профилю организации при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Заслуженный", почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов "Народный", "Заслуженный", - в размере 15 процентов должностного оклада;

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Народный", - в размере 25 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю организации со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь назначенному руководителю, имеющему почетное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении.

При наличии у руководителя организации двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя организации.

56. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников организаций как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем организации.

57. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почетное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за

наличие ученой степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

58. Руководитель организаций имеют право вести педагогические часы в той же организации. Объем учебной нагрузки руководителям организаций устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» на учебный год.

59. Заработная плата заместителей руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организаций, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

60. Должностные оклады заместителей руководителя организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

61. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается заместителям руководителя организации, работающим в сельских населенных пунктах.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах выплачивается ежемесячно.

62. С учетом условий труда заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 15 - 20 настоящего Положения.

63. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организаций, определяются в соответствии с 21 - 31 настоящего Положения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации

64. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств, полученных бюджетными учреждениями от приносящей доход деятельности.

65. Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы; средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах; средств на выплаты компенсационного характера; средств на выплаты стимулирующего характера.

66. При утверждении фонда оплаты труда работников организации для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в размерах фактических величин.

67. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

68. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации.

V. Заключительные положения

69. Работникам организации, в том числе руководителю и заместителям руководителя может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке, в пределах экономии

бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам организации, в том числе заместителям руководителя, - по их заявлениям на основании приказа руководителя организации;

руководителю организации - по его заявлению на основании распоряжения Главы муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Малопургинская детская школа искусств»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НАДБАВКА ЗА РАБОТУ
В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

Руководитель организации, его заместители;

II. Специалисты:

педагогические работники, концертмейстеры;

методисты;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Малопургинская детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения дополнительного образования

«Малопургинская детская школа искусств» в целях усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении эффективности деятельности учреждения в качестве оказываемых услуг по реализации задач и функций, возложенных на учреждение.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (далее - Учреждение), на основании оценки их деятельности в соответствии с установленными показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности распоряжением главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

2. Условия премирования руководителя Учреждения

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения.

2.1.2. Оценку достигнутого результата выполнения показателей и определение размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - Комиссия).

2.1.4. Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер ежемесячной надбавки за интенсивность и

высокие результаты работы руководителя Учреждения за отчетный период не превышает 100 процентов должностного оклада руководителя.

2.2. Выплата ежемесячных доплат и надбавок руководителю учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующему учреждению.

2.4. Отмена выплаты премии производится при следующих нарушениях:

- по результатам фронтальных, тематических проверок и других видов контроля, связанных с нарушением действующего законодательства;
- несоблюдение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины на рабочем месте и т.д.);
- прогул;
- несоблюдение профессиональной этики;
- при необоснованном отказе от выполнения работ, вызванных производственной необходимостью.

Администрация МО «Малопургинский округ Малопургинский район Удмуртской Республики» вправе изменить процент доплат и надбавок руководителю учреждения в сторону уменьшения.

Положение

о порядке, сроках и форме предоставления руководителем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств», отчётности о выполнении показателей деятельности

1. Настоящее Положение устанавливает порядок, срок и форму предоставления отчетности муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств» (далее - Учреждение) отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения.

2. Отчетность Учреждения о выполнении показателей предоставляется в Администрацию МО «Малопургинский округ Малопургинский район Удмуртской Республики» за отчетный год.

Учреждение предоставляет отчетность в срок до 15 января, следующего за отчетным периодом.

3. Отчетность подается по форме, установленной приложением 1 к настоящему Положению.

Показатели

интенсивности деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Малопургинская детская школа искусств»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя образовательной организации в сфере культуры и искусства учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1	2	3	4
1	Своевременное оформление документов, необходимых для ведения уставной деятельности (лицензии, учредительных документов)	- наличие документов *При отсутствии лицензии показатели не рассматриваются и надбавка не выплачивается.	1
2	Выполнение муниципального задания (в соответствующем периоде)	Выполнение муниципального задания в полном объеме	5
		Выполнение муниципального задания не в полном объеме -- 0 баллов.	-
3	Объем руководства	1. Площадь закреплённого за	

		<p>образовательной организацией здания, помещения (кроме помещений, сданных в аренду):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 500 кв. м. – 2 баллов, при условии; - от 500 до 1000 кв. м. – 3 баллов; - свыше 1000 кв. м. – 5 баллов. <p>*При условии отдельно стоящего здания.</p>	5
		2. Наличие закреплённого и надлежаще оформленного за образовательной организацией земельного участка и его санитарное состояние	5
		3. Наличие концертного (выставочного) зала в образовательной организации, либо арендованного, в соответствии с действующим законодательством.	3
4	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Наличие официального сайта образовательной организации и поддержание его в актуальном состоянии в соответствии с действующим законодательством РФ	5
		Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об образовательной организации на официальном интернет сайте bas.gov.ru	5
5	Наличие мероприятий культурно-просветительской деятельности	Участие в мероприятиях: районного уровня – 3 баллов республиканского – 7 баллов международного (всероссийского) – 10 баллов	20
		Участие в организации и проведении информационных культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.)	8
		Наличие и реализация проектов – 5 баллов:	5
6	Нормативное обеспечение деятельности образовательного учреждения	Наличие и соответствие локальных нормативных правовых актов образовательной организации действующему федеральному, региональному, муниципальному законодательству, своевременное внесение изменений в локальные нормативные правовые акты	3
7	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательной организации	Выполнение требований охраны труда, техники безопасности, общей и пожарной безопасности, производственной санитарии, отсутствие случаев травматизма, происшествий, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм, отсутствие, либо устранение в указанный срок замечаний или предписаний	5

		контрольно-надзорных органов	
8	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны контрольных органов	Органов, наделённых полномочиями в сфере контроля, за деятельностью учреждения	5
9	Своевременность (в установленные сроки) предоставления отчётности и другой запрашиваемой информации и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчётов и статистической отчётности и иной запрашиваемой информации.	5
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчётов, статистической отчётности и иной запрашиваемой информации – минус 5 баллов.	---
10	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию (нецелевое использование) бюджетных средств, в течение отчётного периода *При наличии кредиторской задолженности надбавка руководителю образовательной организации не выплачивается. * При выявлении факта нецелевого использования средств учреждения, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, надбавка руководителю образовательной организации не выплачивается.	10
11	Направление полученных средств от приносящей доход деятельности на цели: укрепление, содержание материально-технической базы (приобретение основанных средств, проведение ремонтных работ, устранение замечаний по предписаниям контролирующих органов, оплата коммунальных услуг)	Не менее 30% от заработанных средств *при невозможности устранения недостатков, предоставляется письменное обоснование невозможности устранения недостатков.	5
12	Соблюдение требований к служебному (профессиональному) поведению	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к получателям муниципальных услуг, соблюдение конфиденциальности информации о получателях муниципальных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей муниципальной услуги и работников учреждения	5
	ИТОГО		100

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Малопургинская детская школа искусств»

*Положение
О порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат
выплат работникам учреждения.*

Выплаты компенсационного характера

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4 процентов оклада);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере 15% от должностного оклада, установленном законодательством Российской Федерации;

Также компенсационные выплаты включают в себя:

1. За проверку письменных работ учащихся до 12 % .
2. За заведование: - отделениями до 30%

Стимулирующие и иные выплаты

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

Работникам школы:

- интенсивность и высокие результаты работы до 45 % (зам директора по УВР, АХЧ)
- создание наглядных пособий, способствующих образовательному процессу - 25%;
- за выполнение работ по делопроизводству - до 100%; (при отсутствии в штатном расписании ставки секретаря-делопроизводителя, или отсутствие работника);
- охрана труда - 25%;
- за работу с сайтом - 20%
- за озеленение пришкольной территории - 20%;
- за подготовку учреждения к новому учебному году (разовая надбавка) - 50%;
- за выполнение работы кадрового работника (трудовые договора, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников, приказы, отчетность, электронные больничные) 50%;

- за выполнение обязанностей контрактного управляющего (при отсутствии в штатном расписании ставки контрактного управляющего) - 20%;
- за ведение архива учреждения - 20%
- ведение протоколов педсовета – 5%
- поступление выпускников класса в профильные образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования в области культуры и искусства - 50% , не зависимо от количества поступивших;
- за публикации: статьи в печатных изданиях, издания методических разработок, пособий, дидактических материалов, сборников - 20% (разовая выплата), интернет-сайтах до 5% (разовая выплата),
- написание информационной статьи - 10% (разовая выплата);
- авторам (победителям) и разработчикам проектов (грантополучателям) – 50% (разовая надбавка);

Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе:

1) За подготовку победителей и призеров официальных конкурсов, смотров, фестивалей, выставок (преподавателям и концертмейстерам):

зональный уровень:

лауреаты I степени – 20%

лауреаты II степени – 15%

лауреаты III степени – 10%

дипломанты I, II, III степени – 5%

республиканского уровня:

лауреаты I степени – 30%

лауреаты II степени – 25%

лауреаты III степени – 20%

дипломанты I степени – 15%

дипломанты II степени – 10%

дипломанты III степени – 5%

межрегионального, всероссийского и международного:

лауреаты I степени – 50%

лауреаты II степени – 40%

лауреаты III степени – 30%

дипломанты I степени – 20%

дипломанты II степени – 15%

дипломанты III степени – 10%

Профессиональные конкурсы и фестивали, переведенные в дистанционный формат по причине сложной эпидемиологической ситуации, оцениваются по данной системе.

2) Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства и иных официальных педагогических конкурсов, смотров, фестивалей (при личном участии преподавателей и концертмейстеров)

республиканского уровня – 30 %;

межрегионального, всероссийского и международного уровня – 50 %;

3) Педагогам за качественную организацию и проведение мероприятий, семинаров, конференций, форумов:

районного уровня – 10 %

зонального значения – 30 %

республиканского и межрегионального значения – 50 %
всероссийского и международного значения – 80 %

4) В связи с профессиональными праздниками: с Днем работника культуры, с Днем учителя - 500руб.

5) Сотрудникам школы, внесших значительный вклад в организацию и проведение значимых для района мероприятий (премирование по распоряжению Учредителя).

6) Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий по Пушкинской карте – 20 % от дохода с мероприятия.

Премирование руководителя образовательного учреждения, оказание ему материальной помощи производится по распоряжению Главы МО «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»:

- за качественную организацию и проведение республиканских, межрегиональных и иных уровней конференций, семинаров и иных значимых для района мероприятий до 60 %;

- за личное участие руководителя в общественной жизни района и поселения до 50 %;

- авторам (победителям) и разработчикам проектов (грантополучателям) – 50% (разовая надбавка);

- за умелое и оперативное руководство ликвидацией последствий (или предупреждение) форс-мажорных ситуаций до 100 %.

- в связи с профессиональными праздниками: День работников культуры и День учителя – по 500 рублей;

- юбилейные даты мужчин (50,60,70 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.

В пределах выделенного фонда заработной платы, материальная помощь может быть оказана нуждающимся работникам учреждения на основании их личного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения

погорельцам в размере (до 3000 руб.)

онкологическим больным в размере (до 3000 руб.)

при несчастных случаях; (до 3000 руб.)

при длительном лечении (до 3000 руб.)

смерть сотрудника или его ближайшего родственника (до 3000руб.)

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Малопургинская детская школа искусств»

СИСТЕМА
критериев оценки эффективности работников
Малопургинской детской школы искусств

Библиотекарь

Наименование	Критерии	Баллы
Объем работы с библиотечным фондом	Работа по сохранению библиотечного фонда: - Учет фонда. - Отсутствие утрат и порчи книг. - Увеличение фонда (своевременное заключение договоров поставки книжной продукции, периодических изданий). - Поддержание санитарных норм в библиотеке.	5
Работа с читателями (индивидуальная и массовая)	- Беседы. - Инструктажи. - Выработка у читателей умения учиться искать информацию.	5
Организационно-информационная функция	- участие в подготовке творческих мероприятий. - Организация выставок книг. Оформление информационных стендов к памятным, юбилейным датам. - Подготовка публикаций о деятельности школы.	5
Обеспечение информационной открытости образовательной организации.	1. Размещение информации о деятельности образовательной организации в интернет - источниках, в средствах массовой информации 2. Наличие в учреждении стендов с информацией.	5
ИТОГО		20

Заместитель директора по АХЧ

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Баллы
Объем административно-хозяйственной работы.	Наличие закреплённого за образовательной организацией земельного участка в зависимости его эстетического и санитарного состояния. Организация работы по созданию эстетического вида учреждения: Ноябрь – апрель: Очистка от снега территории, крыши, подъездных путей. Оформление здания и территории к праздникам. Май – октябрь: Наличие клумб, кустарников и соответствующий уход за ними, уборка мусора, оформление здания, территории к праздникам.	5

Обеспечение выполнения необходимых объемов текущего и капитального ремонтов.	Качество и завершенность выполнения ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году	5
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательной организации.	1. Выполнение требований охраны труда, техники безопасности, общей и пожарной безопасности, производственной санитарии, отсутствие случаев травматизма, происшествий, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм, отсутствие, либо устранение в указанный срок замечаний или предписаний контрольно-надзорных органов 2. Своевременное заключение административно-хозяйственных договоров на поставку товаров. 3. Исполнение обязанностей контрактного управляющего	5
Своевременность предоставления отчетности.	1. Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности. 2. Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	5
ИТОГО		20

Звукорежиссер

	Участие в оказании платных услуг населению (изготовление фонограмм, озвучивание).	5
	Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии	5
	Участие в мероприятиях, превышающих объем муниципального задания	5
	Наличие фонда музыкальных произведений (народных, классических, эстрадных) театральных шумов, тематических музыкальных подборок.	5
ИТОГО		20

Костюмер

	Пошив костюмов и изготовление реквизитов	5
	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями	5
	Участие в субботнике по благоустройству территории ОУ	5
ИТОГО		15

Преподаватель, концертмейстер

№	Показатели (критерии)	Кэф. Показателя (балл)
1. Образовательная деятельность		

1.1.	Ведение учебной документации, своевременное заполнение и сдача учебной документации для проверки:	
	несвоевременное заполнение учебной документации	- 5
1.2.	Сохранность контингента:	
	- отсутствие отсева в классе (за исключением перемены места жительства учащегося или иной уважительной причины)	1
	- отсев учащихся в течении финансового года	- 10
1.3.	Поступление выпускников класса в профильные образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования в области культуры и искусства:	
	поступление выпускника в СУЗ, ВУЗ в области культуры, искусства (за 1 ученика по 1 баллу, но не более 5)	5
1.4.	Доля учащихся в классе, обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и (или) внешней итоговой аттестации:	
	90-100%	1
1.5.	Повышение квалификации (за личные средства педагогического работника)	
	переквалификация преподавателя, концертмейстера	0,5
	курсы повышения квалификации преподавателя, концертмейстера	0,5
1.6.	Работа с родителями:	
	тематическое собрание, собрание с использованием презентаций	2
2. Методическая работа		
2.1.	Обобщение и распространение педагогического опыта:	
	выступление на методических и педагогических советах, совещаниях, конференциях, открытых уроках, мастер-классах, ✓ школьный уровень	0,5
	✓ районный уровень	1
	✓ республиканский уровень	2
	Подготовка обучающихся для работы на мастер-классах республиканского уровня	1
	участие в конкурсах профессионального мастерства: ✓ результат	До 1
	Участие преподавателя в работе жюри:	
	✓ школьный уровень	0,5
	✓ районный уровень	1
	✓ республиканский уровень	2
	Экспертная деятельность: рецензии, характеристики, отзывы о работе	1
3. Творческая деятельность		
3.1.	Подготовка творческого проекта	1
3.2.	Исполнительская (концертная, выставочная) деятельность преподавателей, концертмейстеров: концерты, выставки: ✓ школьный уровень	0,5
	✓ районный уровень	1
	✓ республиканский уровень	2
	✓ всероссийский уровень	3

	Работа преподавателя, концертмейстера в составе творческого коллектива	0,5
3.3.	Подготовка концертных номеров, экспозиций (без повторов) <ul style="list-style-type: none"> ✓ школьный уровень ✓ районный уровень ✓ республиканский уровень 	0,5 1 2
4. Культурно – просветительская, воспитательная работа.		
4.1.	Посещение с учащимися класса концертов, выставок, спектаклей и т.д.	0,5
4.2.	Подготовка культурно-просветительского проекта для населения района.	0,5
	ИТОГО:	60

Зам директора по УВР

1.	<i>Творческая деятельность образовательной организации.</i> - Участие образовательной организации и проведение культурно – досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч и т. д.) – до 5 баллов - Участие обучающихся школы в конкурсах и фестивалях различного уровня : <ul style="list-style-type: none"> - районного - до 2 балла - республиканского – до 3 баллов - Международного, всероссийского до 5 баллов 	До 15 баллов
2	Доступность качественного образования и воспитания а) сохранность контингента – до 2 баллов б) проведение мероприятий – до 2 баллов в) результативность участия в конкурсах различного уровня: -учреждения до 2 баллов -педагогических работников до 2 баллов -обучающихся до 5 баллов г) организация методической работы в школе: - не менее чем на 70 % - 0,5 балла - на 100 % - 1 балл ж) отсутствие травм, полученных во время воспитательно - образовательного процесса – 0,5 балла	До 15 баллов
3	<i>Обеспечение информационной открытости образовательной организации</i> 1. Своевременное предоставление информации о деятельности образовательной организации в интернет - источниках, в средствах массовой информации – до 2 баллов 2. Своевременное пополнение стендов информацией о предоставляемых муниципальных услугах -- до 3 баллов	До 5 баллов
4	<i>Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых планов, отчётов, других сведений.</i> Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, планов, отчётов, статистической отчётности. – до 2 баллов Отсутствие замечаний по качеству предоставления данной информации, информации по отдельным вопросам – до 2 баллов	До 4 баллов

5.	Повышение квалификации	1 балл
	ИТОГО	40 баллов