



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
«БОРИСОВСКИЙ РАЙОН» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ БОРИСОВСКОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«04» апреля 2020

№ 38

**О внесении изменений в постановление
администрации Борисовского района
от 31 декабря 2015 года №82**

В целях исполнения 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, и областных методических служб» в редакциях от 2 декабря 2019 года, 10 марта 2020 года, упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина», администрация Борисовского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести изменения в постановление администрации Борисовского района от 31 декабря 2015 года №82 (в ред. от 25.09.2019 г. №95) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина»:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (далее – Положение) утвердить в новой редакции (приложение №1).

1.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» утвердить в новой редакции (приложение №2).

1.3. Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» утвердить в новой редакции (приложение №3).

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2020 года.

3. Отделу информационно-аналитической работы администрации Борисовского района (Бояринцева Н.Н.) обеспечить размещение настоящего постановления в сетевом издании «Призыв 31» и размещение на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального района «Борисовский район» Белгородской области в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Борисовского района по социально-культурному развитию Кравченко С.Н.

**Глава администрации
Борисовского района**



Н.И. Давыдов

Приложение №1**УТВЕРЖДЕНО****постановлением администрации****Борисовского района****от «04» апреля 2020 г. № 38****Положение****об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом:

– приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике»;

– Постановления Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций 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 областных 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»;

– 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 и письма Министерства культуры Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. № 1516-06-04. «О приказе Минобрнауке России от 22.12.2014 года №1601»;

– 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 28 марта 2016 г. № 79-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп»,

– Постановления Правительства Белгородской области от 18 декабря 2017 года №495–пп «О внесении изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп»;

– Постановления Правительства Белгородской области от 09 апреля 2018 г. № 124-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп»

– Постановлений Правительства Белгородской области 02 декабря 2019 г. № 524-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп»

– Постановлений Правительства Белгородской области от 10 марта 2020 г. № 81-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 «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (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 Борисовского 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 отдельно 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. Белгородской области и Борисовского района.

2. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

2.1. Заработная плата педагогических работников включает базовый должностной оклад, гарантированные, компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры базовых должностных окладов педагогических работников определены утвержденным штатным расписанием учреждения.

2.3. Базовые должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

2.4. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

2.5. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.6. Нормы часов педагогической (преподавательской и концертмейстерской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года или при приеме на работу и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.8. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года допускается в случае изменения контингента учащихся, количества часов по учебным планам или с письменного согласия педагогического работника с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

2.9. Заработная плата педагогических работников учреждения за месяц определяется путем умножения базового должностного оклада на размер фактической учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку в неделю, и сложением полученного результата с гарантированными, компенсационными доплатами и стимулирующими выплатами.

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

При невыполнении объема установленной учебной нагрузки в связи с временной нетрудоспособностью или отпуском оплата труда педагогических работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим данные случаи.

При невыполнении объема установленной учебной нагрузки по независящим от педагогического работника причинам уменьшение заработной платы не производится.

2.11. Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

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.

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

3.3. Оплата труда за замещение педагогического работника, отсутствующего свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Порядок исчисления заработной платы административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения

4.1. Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения состоит из базового должностного оклада, гарантированных, компенсационных доплат и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры базовых должностных окладов административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определены утвержденным штатным расписанием учреждения (приложение №1).

4.3. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителей (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части), входящих в состав

административно-управленческого персонала, учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями.

4.4. 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.

4.5. 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 учреждении	-из расчета за каждого обучающегося.	0,5
2.	Количество работников в учреждении	-за каждого работника;	1
		-дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		-первую квалификационную категорию;	1
3.	Наличие выездных классов	-высшую квалификационную категорию;	
		за каждое указанное структурное подразделение:	
		-до 25 человек;	5
		-до 50 человек;	10
		-свыше 50 человек.	15
4.	Наличие оборудованных, специализированных классов, аудиторий	-за каждый класс: -хореографии, -теоретический, -ИЗО, -хоровой, -оркестровый -духовых инструментов -класс индивидуальных занятий	5
5.	Наличие уникальных (коллекционных, заказных) отечественных и импортных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	-за каждый; -за заказной комплект.	1 5

6.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями		5
7.	Наличие специализаций (аккордеон, баян, духовые и ударные инструменты и другие)	-до 5 уч-ся -от 6 до 10 уч-ся -от 11 до 20 уч-ся -21 и более уч-ся	5 10 20 30
8.	Подготовка выпускников в СУЗы, ВУЗы	-за каждого поступившего по специализации; -не по специализации;	25 10
9.	Наличие зала	-концертного свыше 100 мест; -академического до 100 мест; -выставочного	15 5 15
10.	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки, наличие комплектов DVD	-за 1000 книг; -за 100 пластинок, магнитофонных записей; -за 10 видеокассет; -за 10 дисков DVD	10 10 10 10
11.	Наличие костюмерной	-за каждый комплект (не менее 12 костюмов)	10
12.	Натюрмортный фонд	-за один комплект	15
13.	Наличие автотранспорта	-за одну единицу	10
14.	Наличие автономной котельной, надворных построек	-за каждый вид	20
15.	Наличие общеразвивающих классов	-за каждый класс	20
16.	Наличие ТСО (компьютер, множительная техника, видеомагнитофон, музыкальный центр, магнитофон, усилительная аппаратура и т.д.)	-за одну единицу	5
17.	Наличие интернета		15
18.	Организация концертно-лекционного цикла мероприятий по формированию культурной среды поселка и района:	-для дошкольников; -для школьников; -для взрослого населения	5 10 15

19.	Наличие творческих и методических мероприятий на базе учреждения	-на уровне области	15
-----	--	--------------------	----

5. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

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

5.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5 раздела 4 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.

5.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся по учреждениям дополнительного образования детей определяется по списочному составу постоянно учащихся на 1 сентября текущего года.

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

5.5. Районный орган исполнительной 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.

5.6. 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.	учреждение дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7. 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 4.5. раздела 4 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	14202	12850	11902	11089
	I квалификационной категории	12850	11902	11089	10279
2.	Заместитель директора				
	высшей квалификационной категории	11920	10800	10000	9320
	I квалификационной категории	10800	10000	9320	8640

Примечания к таблице:

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

6. 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 (Приложение №2).

6.1. Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения для работников устанавливаются в следующих случаях:

- 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, в районном центре;

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.

6.2. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются от базового должностного оклада в пределах установленного фонда оплаты труда на финансовый год по следующим должностям:

- директору учреждения – до 105 %;
- заместителю директора – до 100 %;
- педагогическим работникам – до 80 %;
- прочим работникам – до 80 %;

6.3. 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 20 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.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. 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.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Стимулирующий фонд оплаты труда 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.

7.2. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения определяется в процентном отношении от их базовых должностных окладов без учёта педагогической нагрузки.

7.3. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются решением учредителя.

7.4. 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.

7.5. Стимулирующая часть устанавливается по критериям оценки, по критериям результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада без учёта педагогической нагрузки в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.6. 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.

7.7. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (приложение № 2), согласованного с вышестоящей организацией (учредителем).

8. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

8.1. 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.

8.2. 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».

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

8.4. 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.

8.5. 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).

8.6. 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.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. 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.

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

9.3. 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
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Борисовская
детская школа искусств им. Г.Я.
Ломакина»**

**Размеры базовых должностных окладов в месяц
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников учреждения**

Наименование должностей работников учреждения		Размер базового должностног о оклада в рублях
Преподаватель:		
- без квалификационной категории;		8917
- I квалификационная категория;		10369
- высшая квалификационная категория		11253
Концертмейстер:		
- без квалификационной категории;		8917
- I квалификационная категория;		10369
- высшая квалификационная категория		11253
Заместитель директора по хозяйственной части:		
- в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;		7705
- в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;		8331
- в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;		8987
- в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		9679
Вспомогательный и обслуживающий персонал		
Наименование должности	Требования к квалификации	Базовый должностной оклад, в рублях

Секретарь-делопроизводитель	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6285
Настройщик музыкальных инструментов		6285
Водитель автомобиля		6310
Водитель автомобиля (при наличии у водителя категории «Д»)		6616
Гардеробщик		6285
Оператор газовой котельной		6285
Уборщик производственных и служебных помещений		6285
Подсобный рабочий		6285
Сторож		6285

**Приложение №2
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Борисовская
детская школа искусств им. Г.Я.
Ломакина»**

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
административно – управленческому персоналу учреждения**

Наименование доплат	Размер доплаты, (в процентах)
Высшее профессиональное образование по профилю	10
Диплом о высшем профессиональном образовании с отличием	10
Диплом о среднем профессиональном образовании с отличием	5
За наличие квалификационной категории:	
- высшая	10
- первая	5
За выполнение другой работы, не связанной с основной деятельностью (должностью):	
– за подготовку документов в Главную аттестационную комиссию департамента образования Белгородской области, заполнение ЭМОУ к аттестации на первую, высшую квалификационную категории (за одного аттестующегося);	10
– за подготовку документов на соответствие занимаемой должности в аттестационную комиссию Учреждения (за одного аттестующегося);	5
– участие в работе аттестационных комиссий и экспертных групп Главной аттестационной комиссии департамента образования Белгородской области в качестве эксперта;	50
– создание буклетов, альбомов об истории Учреждения, выпускниках, преподавателях, отделениях школы;	10
– информационное оформление стендов Учреждения, публикации о жизни Учреждения в периодической печати и т.д.;	15
– участие в проектной или грантовой деятельности:	
реализация проектов школьного уровня,	5
реализация проектов или грантов муниципального уровня,	10

реализация проектов или грантов регионального уровня; – за информационное обслуживание сайта школы; – другое	15 20 до 50
За выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении в должности руководителя (заместителя): - при выслуге лет от 1 года до 5 лет включительно, - при выслуге лет от 6 до 10 лет включительно, - при выслуге от 11 до 20 лет включительно; - при выслуге выше 20 лет	10 15 20 25
Руководство зональным методическим объединением: – председатель зонального методического объединения; – заместитель председателя зонального методического объединения;	30 25

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения**

Наименование доплат	Размер доплаты, (в процентах)
За расширенный объем работы и за расширение зон обслуживания	до 50
За выполнение другой работы, не связанной с основной деятельностью (должностью)	до 80
За уборку помещения с использованием дезинфицирующих средств	10
За выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении: - при выслуге лет от 1 года до 5 лет включительно, - при выслуге лет от 6 до 10 лет включительно, - при выслуге от 11 до 20 лет включительно; - при выслуге выше 20 лет	10 15 20 25

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
педагогическим работникам учреждения**

Наименование доплат	Размер доплаты, (в процентах)
Высшее профессиональное образование по профилю	10
Высшее профессиональное образование непрофильное	5
Диплом о высшем профессиональном образовании с отличием	10
Диплом о среднем профессиональном образовании с отличием	5
За наличие квалификационной категории:	
- высшая	10
- первая	5
За руководство творческим коллективом преподавателей (при условии не менее пяти выступлений в год)	30
За выполнение другой работы, не связанной с основной деятельностью (должностью):	до 50
– создание буклетов, альбомов об истории Учреждения, выпускниках, преподавателях, отделениях школы;	10
– участие в проектной или грантовой деятельности:	
реализация проектов школьного уровня,	5
реализация проектов или грантов муниципального уровня,	10
реализация проектов или грантов регионального уровня;	15
реализация проектов Всероссийского уровня	20
За выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении по специальности:	
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет включительно,	10
- при выслуге лет от 6 до 10 лет включительно,	15
- при выслуге от 11 до 20 лет включительно;	20
- при выслуге выше 20 лет	25
Молодым квалифицированным специалистам в течение 3-х лет после окончания профильного учебного заведения:	
- окончившим высшие учебные заведения	30
- окончившим средние специальные учебные заведения	30
За разъездной характер работы (педагогическая деятельность в выездных классах Учреждения)	от 5 до 10
За интенсивность и высокие показатели работы учреждения, подтвержденные показателями в областном рейтинге детских школ искусств по итогам работы за учебный год:	
I место	30

II место	25
III место	20
IV место	15
V место	10

Приложение №2
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Борисовского района
от «7» апреля 2020 г. № 38

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина»

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, а также на работников, принятых на временную работу, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.3. Система распределения стимулирующей части ФОТ работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда:

- ежемесячные стимулирующие выплаты;
- единовременные стимулирующие выплаты (премии).

1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяются в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением комиссии, созданной вышестоящим органом управления или учредителем.

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

1.6. Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

1.6.1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов

"Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник";

- за знак "За достижения в культуре";

- за благодарность, грамоту Правительства Российской Федерации,

- за благодарность, грамоту Министерства культуры Российской Федерации.

В случае, если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

1.6.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

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.

1.7. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы.

Критерии определения качества профессиональной деятельности руководителя, заместителей руководителя учреждения, преподавателей, обслуживающего и вспомогательного персонала учреждения приведены в приложениях № 1-5 настоящего Положения. Перечень критериев деятельности работников (кроме руководителей) утверждается и может быть дополнен и (или) изменён локальным актом учреждения с учетом приоритетов и особенностей работы учреждения. Каждый критерий имеет значение в процентах и в баллах, общая сумма баллов соответственно равняется процентному значению.

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

1.9. Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

- а) по административно-управленческому персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию 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 от 30 до 200 процентов;

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

1.10. В учреждении работникам могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу при наличии фонда оплаты труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Стимулирующая надбавка устанавливается решением работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств экономии фонда заработной платы, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.10.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за организацию и проведение мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, семинарах, выставочной деятельности, выездных концертах и других мероприятий.

1.11. Срок действия настоящего Положения:

1.11.1. До внесения существенных изменений в объём и систему финансирования учреждения;

1.11.2. Внесение изменений в приоритетные направления работы учреждения.

1.11.3. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется не чаще одного раза в год.

2. Порядок применения Положения

2.1. Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии).

2.2. При установлении ежемесячных стимулирующих выплат и единовременных стимулирующих выплат (премий) должны учитываться регулярность и качество выполнения соответствующего объема работ.

2.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников учреждений устанавливаются один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.4. Ежемесячная надбавка в размере от 20 до 30 процентов от базового должностного оклада устанавливается молодым квалифицированным специалистам в течение 3-х лет работы после окончания учебного заведения.

2.5. Экономия утверждённого ФОТ на текущий год может быть использована для установления единовременных стимулирующих выплат (премий).

2.6. Единовременные выплаты (премии) работникам производятся в случаях:

- поощрения (благодарности, грамоты) губернатором Белгородской области, правительством Белгородской области, главой администрации, управлениями культуры и образования Борисовского района и другие значимые поощрения;
- награждения Почётной грамотой и (или) благодарностью Министерства культуры Российской Федерации, присвоения почётных званий Российской Федерации, награждения знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации и другие значимые награды;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- за качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения, в связи с юбилейными и праздничными датами, выходом на пенсию.

2.7. Установление единовременных стимулирующих выплат - премий производится:

- работникам учреждения по инициативе руководителя учреждения и (или) Совета школы с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии) и подтверждается приказом руководителя по учреждению;
- руководителю учреждения решением вышестоящего органа управления.

2.8. Размер единовременных стимулирующих выплат (премий) устанавливается в процентах от размера базового должностного оклада или в абсолютных величинах (руб.).

3. Порядок отмены или снижения ежемесячных стимулирующих выплат

3.1. В случае невыполнения работником условий Положения, за которые ему установлены ежемесячные стимулирующие выплаты или отказа от выполнения объема работ, оговоренных в Приложениях № 1-6 настоящего Положения в течение 2-х месяцев (не считая времени болезни) совместным решением органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии) ежемесячные стимулирующие выплаты **отменяются**. В дальнейшем стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены в общем порядке в соответствии с Разделом 2 настоящего Положения.

3.2. В случае применения к работнику (руководителю) учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение сроков предоставления отчетности и (или) документации, несвоевременное и некачественное исполнение приказов, поручений руководителя, нарушение

правил внутреннего трудового распорядка и др.), установленные стимулирующие выплаты **отменяются полностью или частично**, (учитывая тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен) с момента получения дисциплинарного взыскания и до его снятия (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

3.3. При ежегодном установлении ежемесячных стимулирующих выплат совместным решением органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии) возможно **снижение установленных стимулирующих выплат на 20 процентов**, в случае невыполнения работником утверждённого годового плана работы школы.

3.4. При ежегодном установлении ежемесячных стимулирующих выплат совместным решением руководителя учреждения и Совета учреждения **снимаются «штрафные» баллы в количестве 50 процентов** за неполное выполнение работником определённых критериев оценки результативности.

3.5. В случае сокращения объёма финансирования статьи, направленной на обеспечение стимулирующей части утверждённого ФОТ на текущий год, возможно снижение ежемесячных стимулирующих выплат и единовременных выплат (премий). Решение об объёме снижения стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения совместно с Советом школы.

**Приложение №1
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская
школа искусств им. Г.Я. Ломакина»**

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

№ п/п	Качественная значимость и результативность	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	– призовые места учащихся в конкурсах различных уровней оцениваются в размере 100% от указанной шкалы баллов (балл выставляется за наивысший уровень конкурса, при условии многоступенчатой системы отбора); – грамота преподавателя «лучший концертмейстер» приравнивается к 1 месту; – призовые места в конкурсах педагогического мастерства преподавателей оцениваются в размере 100% от указанной шкалы баллов; – призовые места преподавателей в конкурсах исполнительского мастерства оценивается в размере 100% от указанной шкалы баллов; – участие концертмейстеров (иллюстраторов) оценивается на 1 балл ниже; – призовые места преподавателей, участников творческих коллективов, оценивается в размере 50% от указанной шкалы баллов.	<i>до 10 баллов – всероссийский, международный уровень</i> 1 место – 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов грамота за участие – 4 балла; <i>до 10 баллов – региональный уровень</i> гран-при – 10 баллов 1 место – 9 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 7 баллов 4 место – 6 баллов <i>до 7 баллов – зональный (межрайонный) уровень</i> гран-при – 7 баллов 1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла <i>до 3 баллов – районный (муниципальный) уровень</i> 1 место – 3 балла 2 место – 2 балла

	–для учащихся дипломантов региональных, Всероссийских и Международных конкурсов (за выразительность, за мастерство, за успешное выступление и т.д.)	3 место – 1 балл 2 балла
2.	Обеспечение качества обучения учащихся. Качество обучения учащихся класса по итогам учебного года: от 85-100% от 75-84% от 65-74%	5 баллов 4 балла 3 балла
3.	Результативное зафиксированное участие преподавателей: – в семинарах, конференциях (при наличии сертификата участника); – публикация в сборниках методических работ (статей, докладов); – публикация в периодической печати статей о конкурсах, творческой работе коллектива, о деятельности учреждения	9 баллов – международный, всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – зональный (межрайонный) уровень; 2 балла – муниципальный, районный уровень;
4.	За заведование отделением школы по специализациям	10 баллов
5.	За заведование секцией зонального методического объединения	15 баллов
6.	Подготовка абитуриентов в профильные учебные заведения;	За каждого поступившего: по профилю – 20 баллов; в профильный вуз по другой специальности – 10 баллов; для преподавателей – теоретиков за подготовку учащихся, поступивших на инструментальное отделение – 5 баллов
7.	Своевременная сдача учетной и иной документации, связанной с основной деятельностью работника	нарушение сроков «– 10» баллов
8.	Сохранность контингента за период реализации образовательной программы (набор-выпуск, учебный год): – от 70 до 89 процентов – 90 процентов и выше.	10 баллов 20 баллов

	Ежегодный отсев учащихся: от 10-20 % учащихся от 20-30 % учащихся свыше 30% учащихся	«-5» баллов «-10» баллов «-15» баллов
9.	Проведение музыкальных лекториев, детских филармоний, музыкальных гостиных, отчетных концертов класса, спектаклей, тематических мероприятий, лекций-концертов, выставки класса	5 баллов Заполняется при условии подготовки и проведения мероприятия преподавателем, ответственным за организацию и проведение мероприятия.
	Сольный концерт учащегося, персональная выставка учащегося	15 баллов
10.	Подготовка учащихся к участию в значимом мероприятии районного уровня	– солисты – 3 балл, – коллектив – 5 балл;
11.	Выполнение особого вида творческой работы: – подготовка декораций к спектаклям, афиш, наглядных пособий – не менее 2 раз в полугодие;	5 баллов
12.	Участие преподавателей и концертмейстеров в творческих коллективах преподавателей Учреждения (при условии не менее пяти выступлений в год);	10 баллов за каждый
	Персональная выставка преподавателя.	10 баллов за каждый
	Участие преподавателей в профессиональных творческих коллективах, имеющих звание «народный» (при условии не менее пяти выступлений в год или сольного (отчетного) концерта коллектива);	до 50 баллов за каждый
13.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, обобщение педагогического опыта: – на школьном уровне (при наличии рецензии зав. отдела или зам. директора по УР); – на зональном уровне (при наличии рецензии куратора БГИИК); – на региональном уровне (при наличии рецензии куратора БГИИК)	3 балла 8 баллов 15 баллов

14.	Организация конкурсов: – подготовка (разработка положения, требований, протоколов и т.д.), проведение конкурса.	школьный – 5 баллов, зональный – 8 баллов, межзональный – 9 баллов, региональный – 10 баллов.
15.	Наличие документов общественного признания деятельности преподавателя (грамоты, благодарности, благодарственные письма): - школьный уровень (грамота директора школы) - муниципальный уровень: (грамота начальника управления культуры района, грамота главы администрации района) - областной уровень (грамота начальника управления культуры области) - федеральный уровень (грамота министерства культуры РФ)	5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов 30 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

выше 250 баллов – устанавливается доплата 250 процентов
 246 – 250 баллов – устанавливается доплата 250 процентов
 241 – 245 баллов – устанавливается доплата 245 процентов
 236 – 240 баллов – устанавливается доплата 240 процентов
 231 – 235 баллов – устанавливается доплата 235 процентов
 226 – 230 баллов – устанавливается доплата 230 процентов
 221 – 225 баллов – устанавливается доплата 225 процентов
 216 – 220 баллов – устанавливается доплата 220 процентов
 211 – 215 баллов – устанавливается доплата 215 процентов
 206 – 210 баллов – устанавливается доплата 210 процентов
 201 – 205 баллов – устанавливается доплата 205 процентов
 196 – 200 баллов – устанавливается доплата 200 процентов
 191 – 195 баллов – устанавливается доплата 195 процентов
 186 – 190 баллов – устанавливается доплата 190 процентов
 181 – 185 баллов – устанавливается доплата 185 процентов
 176 – 180 баллов – устанавливается доплата 180 процентов
 171 – 175 баллов – устанавливается доплата 175 процентов
 166 – 170 баллов – устанавливается доплата 170 процентов
 161 – 165 баллов – устанавливается доплата 165 процентов
 156 – 160 баллов – устанавливается доплата 160 процентов
 151 – 155 баллов – устанавливается доплата 155 процентов

146 – 150 баллов – устанавливается доплата 150 процентов
141 – 145 баллов – устанавливается доплата 145 процентов
136 – 140 баллов – устанавливается доплата 140 процентов
131 – 135 баллов – устанавливается доплата 135 процентов
126 – 130 баллов – устанавливается доплата 130 процентов
121 – 125 баллов – устанавливается доплата 125 процентов
116 – 120 баллов – устанавливается доплата 120 процентов
111 – 115 баллов – устанавливается доплата 115 процентов
106 – 110 баллов – устанавливается доплата 110 процентов
101 – 105 баллов – устанавливается доплата 105 процентов
96 – 100 баллов – устанавливается доплата 100 процентов
91 – 95 баллов – устанавливается доплата 95 процентов
86 – 90 баллов – устанавливается доплата 90 процентов
81 – 85 баллов – устанавливается доплата 85 процентов
76 – 80 баллов – устанавливается доплата 80 процентов
71 – 75 баллов – устанавливается доплата 75 процентов
66 – 70 баллов – устанавливается доплата 70 процентов
61 – 65 баллов – устанавливается доплата 65 процентов
56 – 60 баллов – устанавливается доплата 60 процентов
51 – 55 баллов – устанавливается доплата 55 процентов
46 – 50 баллов – устанавливается доплата 50 процентов
41 – 45 баллов – устанавливается доплата 45 процентов
36 – 40 баллов – устанавливается доплата 40 процентов
31 – 35 баллов – устанавливается доплата 35 процентов
26 – 30 баллов – устанавливается доплата 30 процентов
21 – 25 баллов – устанавливается доплата 25 процентов
16 – 20 баллов – устанавливается доплата 20 процентов
11 – 15 баллов – устанавливается доплата 15 процентов
6 – 10 баллов – устанавливается доплата 10 процентов
2 – 5 баллов – устанавливается доплата 5 процентов

Секретарю педагогического совета устанавливается доплата 10 процентов.

Секретарю методического совета устанавливается доплата 10 процентов.

**Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская
школа искусств им. Г.Я. Ломакина»**

**Критерии оценки результативности,
качества профессиональной деятельности
руководителя учреждения**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качество и конкурентоспособность учреждения	
	наличие достижений обучающихся и педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов;	15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – областной уровень; 8 баллов – зональный (межрайонный) уровень; 5 баллов – муниципальный, районный
	отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства, и законодательства об образовании и замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения	10 баллов – отсутствие нарушений; при наличии нарушений снятие «штрафных» баллов - 10
	организацию и проведение муниципальных, межрайонных, зональных, областных мероприятий	10 баллов (за каждый)
2.	Ресурсообеспеченность учреждения	
	100- процентная укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию;	10 баллов – соответствует 0 баллов – не соответствует

	оснащенность учреждения музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования	10 баллов – 80-100 процентов оснащенность; 0 баллов – ниже 80 %
3.	Морально-психологический климат в коллективе	
	отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения ; приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	10 баллов – при отсутствии при наличии - снятие «штрафных» баллов - 5 10 баллов - при наличии
4.	Инновационная деятельность педагогического коллектива - наличие дополнительных общеобразовательных программ в области искусств: предпрофессиональных и общеразвивающих, модифицированных (рабочих), авторских программ по предметам. Реализация проектов	10 баллов - при наличии 10 баллов за каждый
5.	Программное обеспечение образовательного процесса (создание, разработка программ по предметам)	10 баллов – 81 - 100% обеспеченности 7 баллов – 50 - 80 % обеспеченности
6.	Сохранение школьных традиций и формирование новых.	10 баллов - при наличии
7.	За звание "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; За звания: "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или	25 баллов 20 баллов

преподаваемых дисциплин;	
За звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник" За знак "За достижения в культуре"	15 баллов
За грамоту Правительства Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации	10 баллов

Шкала установления доплат для руководителя учреждения дополнительного образования детей:

190 – 199 баллов – устанавливается доплата в размере	200 процентов
180 – 189 баллов – устанавливается доплата в размере	190 процентов
170 – 179 баллов – устанавливается доплата в размере	180 процентов
160 – 169 баллов – устанавливается доплата в размере	170 процентов
150 – 159 баллов – устанавливается доплата в размере	160 процентов
140 – 149 баллов – устанавливается доплата в размере	150 процентов
130 – 139 баллов – устанавливается доплата в размере	140 процентов
121 – 129 баллов – устанавливается доплата в размере	130 процентов
111 – 120 баллов – устанавливается доплата в размере	120 процентов
100 – 110 баллов – устанавливается доплата в размере	110 процентов
90 – 99 баллов – устанавливается доплата в размере	100 процентов
80 – 89 баллов – устанавливается доплата в размере	90 процентов
70 – 79 баллов – устанавливается доплата в размере	80 процентов
60 – 69 баллов – устанавливается доплата в размере	70 процентов
50 – 59 баллов – устанавливается доплата в размере	60 процентов
40 – 49 баллов – устанавливается доплата в размере	50 процентов
30 – 39 баллов – устанавливается доплата в размере	40 процентов
20 – 29 баллов – устанавливается доплата в размере	30 процентов
11 – 19 баллов – устанавливается доплата в размере	20 процентов
5 – 10 баллов – устанавливается доплата в размере	10 процентов

**Приложение № 3
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская
школа искусств им. Г.Я.
Ломакина»**

**Критерии оценки результативности,
Качества профессиональной деятельности
заместителя руководителя учреждения
(кроме заместителя руководителя по хозяйственной части)**

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1.	Качественная значимость и результативность	
	Наличие достижений обучающихся в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов Участие преподавателей во Всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию; Участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства; Участие во Всероссийском конкурсе учреждений дополнительного образования;	15 баллов – международный, всероссийский уровень; 10 баллов – областной уровень; 8 баллов – зональный (межрайонный) уровень; 5 баллов – муниципальный, районный уровни; 2 балла – школьный уровень.

2.	Проведение семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, подтвержденные дипломами и приказами организаторов.	20 баллов – всероссийский уровень; 15 баллов – региональный уровень; 10 баллов – зональный (межрайонный) уровень; 5 баллов – муниципальный, районный уровни.
3.	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения	10 баллов
4.	Приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	10 баллов – при наличии
5.	Инновационная деятельность педагогического коллектива: наличие дополнительных общеобразовательных программ в области искусств: предпрофессиональных и общеразвивающих, модифицированных (рабочих), авторских программ по предметам; Реализация проектов	10 баллов – более 80 % программ 8 баллов – 51-80 % программ 6 баллов – 30-50 % программ 4 балла – менее 30 % программ 10 баллов за каждый
6.	Сохранение школьных традиций и формирование новых.	10 баллов

Шкала установления доплат для заместителей руководителя учреждения дополнительного образования детей:

190 – 199 баллов – устанавливается доплата в размере	200 процентов
180 – 189 баллов – устанавливается доплата в размере	190 процентов
170 – 179 баллов – устанавливается доплата в размере	180 процентов
160 – 169 баллов – устанавливается доплата в размере	170 процентов
150 – 159 баллов – устанавливается доплата в размере	160 процентов
140 – 149 баллов – устанавливается доплата в размере	150 процентов
130 – 139 баллов – устанавливается доплата в размере	140 процентов
121 – 129 баллов – устанавливается доплата в размере	130 процентов
111 – 120 баллов – устанавливается доплата в размере	120 процентов
100 – 110 баллов – устанавливается доплата в размере	110 процентов
90 – 99 баллов – устанавливается доплата в размере	100 процентов
80 – 89 баллов – устанавливается доплата в размере	90 процентов
70 – 79 баллов – устанавливается доплата в размере	80 процентов

60 – 69 баллов – устанавливается доплата в размере	70 процентов
50 – 59 баллов – устанавливается доплата в размере	60 процентов
40 – 49 баллов – устанавливается доплата в размере	50 процентов
30 – 39 баллов – устанавливается доплата в размере	40 процентов
20 – 29 баллов – устанавливается доплата в размере	30 процентов
11 – 19 баллов – устанавливается доплата в размере	20 процентов
5 – 10 баллов – устанавливается доплата в размере	10 процентов

**Приложение № 4
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская
школа искусств им. Г.Я.
Ломакина»**

**Критерии оценки результативности, качества
профессиональной деятельности заместителя руководителя
по хозяйственной части учреждения**

№ п/п	Вид выполняемой работы	Размер стимулирующей доплаты (выплаты) (в % к базовому, должностному окладу)
1.	Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ: - соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной, террористической безопасности - наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий - своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ - обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения - анализ деятельности сотрудников технического и обслуживающего персонала - эстетические условия, оформление школы, рекреаций, наличие ограждения и состояние пришкольной территории - высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ - обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений,	до 200 процентов

	инвентаря (оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений) - организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов - исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов) - проведение семинаров и инструктаж сотрудников по охране труда и технике безопасности	
--	--	--

**Приложение № 5
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детская
школа искусств им. Г.Я.
Ломакина»**

**Критерии оценки результативности,
качества профессиональной деятельности
вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Вид выполняемой работы	Размер стимулирующей доплаты (выплаты) (в % к базовому, должностному окладу)
	Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ:	
1.	Водитель: – проведение частичных работ по обслуживанию транспорта учреждения; - обеспечение безопасной перевозки детей; - отсутствие нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия; - отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	до 200 процентов
2.	Уборщик(ца) служебных помещений, гардеробщик(ца): – проведение ежемесячных генеральных уборок и мелкого косметического ремонта; - помощь педагогическому коллективу при проведении массовых школьных мероприятий; - соблюдение СанПиН, технической безопасности при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закреплённой территории (своевременное оповещение о имеющихся недостатках зам.	до 200 процентов

	директора по хоз. части) - оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам. -обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся -отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей - участие в озеленении школы и благоустройстве пришкольной территории.	
3.	секретарь-делопроизводитель: — подготовка и сдача от чётов во внебюджетные организации - работа с пенсионным фондом - качественное ведение, систематизация документации, оптимизация рабочего процесса - своевременное составление установленной отчётной документации - объём выполняемых печатных и копировальных работ	до 200 процентов
4.	настройщик музыкальных инструментов: — ремонт музыкальных инструментов — за надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов - за оперативный режим выполнения срочных работ	до 200 процентов
5.	сторож - сезонные работы по уборке территории	до 200 процентов
6.	оператор котельной: -выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ	до 200 процентов
7.	подсобный рабочий: - выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ.	до 200 процентов

Приложение №3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Борисовского района

от «7» апреля 2020 г. № 38

**Порядок и условия премирования работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования
«Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина»
и оказания им материальной помощи**

1.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818. могут быть установлены премии:

1.1.1. Премия по итогам работы за период:

1) по итогам работы за квартал, полугодие - из фонда сложившейся экономии;

2) премия по итогам работы за год.

1.1.2. Единовременная - за качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения, многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными и праздничными датами.

1.2. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

1.2.1. В ходе премирования учитываются следующие основания:

а) своевременное и качественное выполнение работниками учреждения возложенных на них функций и должностных обязанностей;

б) обеспечение соответствия фактически достигнутых результатов плановым результатам;

в) оперативность и профессионализм работника учреждения в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения;

г) проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

д) осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;

е) соблюдение работниками учреждения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Лишение или снижение премии производится при наличии дисциплинарного взыскания: замечания, выговора; увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.2. Полное или частичное лишение премии производится в том отчетном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

1.2.3. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

1.2.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

1.2.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных в учреждении на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, преподавателей, концертмейстеров и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;
- остальных работников, занятых в учреждении, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

1.3. Единовременная премия выплачивается:

1.3.1. За качество выполняемых работ работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области:

- при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и управления культуры Белгородской области.

1.3.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

1.3.3. За интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда.

1.4.1. Материальная помощь, выплачиваемая с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в следующих ситуациях:

- в связи с юбилеем 50 лет, 55-летием - для женщин, 60-летием - мужчин;
- в случае смерти работника или его близких родственников;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- на оздоровление;
- в связи с длительной болезнью, приобретением дорогостоящих лекарств;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, заболевание и др.);
- в иных случаях на усмотрение руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по их заявлению, с указанием основания для получения этой помощи и принятия руководителем учреждения решения о её выплате.

1.4.3. Приказ о выплате материальной помощи подготавливается и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Премии и выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

