



**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
«БОРИСОВСКИЙ РАЙОН» БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

АДМИНИСТРАЦИЯ БОРИСОВСКОГО РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

«31» декабря 2014 г.

№ 65

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Борисовская детская школа
искусств им. Г.Я. Ломакина»**

В целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина», направленной на стимулирование их за результаты, администрация Борисовского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Борисовская детская школа искусств имени Г.Я. Ломакина» (приложение №1).

2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (приложение №2).

3. Утвердить Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина» (приложение №3).

4. Признать утратившим силу постановление главы администрации Борисовского района от 22 октября 2008 года №105 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина».

5. Муниципальному казённому учреждению «Управление культуры администрации Борисовского района» (Говорищева И.В.) обеспечить реализацию данного постановления с 1 января 2015 года.

6. Отделу информационно-аналитической работы администрации района (Бояринцева Н.Н.) обеспечить размещение данного постановления на официальном сайте муниципального района «Борисовский район» в сети Интернет.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социально-культурному развитию Ситникову С.П.

Глава администрации
Борисовского района



Н.И. Давыдов

Приложение №1
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Борисовского района
от «31» 12 2014 г. № 65

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Борисовская детская школа искусств им. Г.Я. Ломакина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «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 7 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».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «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 раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

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

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

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

3.2. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится 1 раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям, указанным в таблице №1:

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; -дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию; -высшую квалификационную категорию;	1 0,5 1
3.	Наличие выездных классов	за каждое указанное структурное подразделение: -до 25 человек; -до 50 человек; -свыше 50 человек.	5 10 15
4.	Наличие оборудованных, специализированных классов,	-за каждый класс: -хореографии,	5

	аудиторий	-теоретический, -ИЗО, -хоровой, -оркестровый -духовых инструментов -класс индивидуальных занятий	
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 -от 6 до 10 -от 11 до 20 -21 и более	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, видеомангофон, 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	-для дошкольников; -для школьников; -для взрослого населения	5 10 15

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

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

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

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

6.5. Районный 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 дополнительного образования, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям), указанным в таблице №2:

Таблица 2

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

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

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

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации, указанным в таблице №3:

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	12916	11687	10824	10086
	I квалификационной категории	11687	10824	10086	9348
2.	Заместитель директора высшей квалификационной категории	9718	8734	8119	7626
	I квалификационной категории	8734	8119	7626	7012

Примечания к таблице:

Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

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

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

Размеры и виды гарантированных надбавок и доплат за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типа, вида учреждения и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения (Приложение №2).

7.1. 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.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются:

- водителям автомобилей всех типов устанавливается надбавка за ненормированный рабочий день в размере до 100 процентов базового (должностного) оклада за фактически отработанное время;

- водителям автомобилей всех типов устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя;

- уборщикам устанавливается надбавка 10 процентов установленного базового (должностного) оклада за уборку помещения с использованием дезинфицирующих средств.

7.3. 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 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом учреждения или другим управляющим органом учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

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

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

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

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

7.4. 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 и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты

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

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления или учредителем.

Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности, качества профессиональной деятельности преподавателя, концертмейстера, утвержденным в локальном акте учреждения.

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

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования.

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

Размер указанных стимулирующих доплат в учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

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 учетом специфики своей деятельности.

8.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения планируется от общей

суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

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).

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, согласованного с вышестоящей организацией (учредителем).

9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209.

9.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение №1).

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

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

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

10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

**Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников учреждения**

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

Наименование должностей работников учреждения	Размер базового должностного оклада в рублях
Преподаватель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	 6339 6842 7372 7932
Концертмейстер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	 6339 6842 7372 7932
Заместитель директора по хозяйственной части: - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	 6545 7061 7616 8203

Технические исполнители, 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	5326
Настройщик музыкальных инструментов		5326
Водитель автомобиля		5606

Гардеробщик		5326
Оператор газовой котельной		5326
Уборщик производственных и служебных помещений		5326
Подсобный рабочий		5326
Сторож		5326

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения**

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
работникам учреждения**

Наименование доплат	Размер доплаты, (в процентах)
За заведование отделениями по специализациям	10
За руководство творческим коллективом (детским, взрослым)	10 30
Руководителям и заместителям руководителей, педагогическим работникам за категоричность учреждения: высшая категория первая категория вторая категория	 20 10 5
Высшее профессиональное образование	10
Всем категориям работников за расширенный объем работы и за расширение зон обслуживания	до 50
Всем категориям работников за выполнение другой работы, не связанной с основной деятельностью (должностью)	до 100
Педагогическим работникам, ведущим свою преподавательскую деятельность в выездных классах	5

Приложение №2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Борисовского района

от « 31 » 12 2014 г. № 65

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «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 определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы.

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.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

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, выставаемые 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. 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.

1.9.1. 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.

1.9.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Размер стимулирующей надбавки за выслугу лет рассчитывается в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 6 до 9 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

1.10. Срок действия настоящего Положения:

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

1.10.2. Внесение изменений в приоритетные направления работы учреждения.

1.10.3. 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 10 процентов от базового должностного оклада устанавливается молодым квалифицированным специалистам в течение 3-х лет работы после окончания учебного заведения.

2.5. Экономия утвержденного 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 района, 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 Приложении №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 5 процентов, в случае невыполнения работником утвержденного 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 определенных критериев оценки результативности.

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

Приложение №1
к Положению
Критерии оценки результативности,
качества профессиональной деятельности
преподавателя, концертмейстера

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
	Качественная значимость и результативность	
1.	<p>подготовка победителей конкурсов;</p> <p>участие преподавателей во всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию;</p> <p>участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства;</p> <p>участие концертмейстеров (иллюстраторов) оценивается на 1 балл ниже</p> <p>за участие (при условии многоступенчатой системы отбора)</p>	<p>до 10 баллов – всероссийский, международный уровень</p> <p>1 место- 10 баллов</p> <p>2 место – 9 баллов</p> <p>3 место – 8 баллов</p> <p>участие – 4 балла;</p> <p>до 9 баллов – региональный уровень</p> <p>1 место – 9 баллов</p> <p>2 место – 8 баллов</p> <p>3 место – 7 баллов</p> <p>4 место – 6 баллов</p> <p>до 6 баллов – зональный (межрайонный) уровень</p> <p>1 место – 6 баллов</p> <p>2 место – 5 баллов</p> <p>3 место – 4 балла</p> <p>до 4 баллов – районный (муниципальный) уровне</p> <p>1 место – 4 балла</p> <p>2 место – 3 балла</p> <p>3 место – 2 балла</p> <p>2 балла</p>
2.	<p>проведение областных семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок и участие в них;</p> <p>публикация в печати методических работ (докладов);</p> <p>публикация в печати статей о конкурсах, творческой работе учреждения, коллектива, о деятельности учреждения</p>	<p>9 баллов – международный, всероссийский уровень;</p> <p>7 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>2 балла – муниципальный, районный уровень;</p>
3.	подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства;	<p>За каждого поступившего:</p> <p>по специальности – 10 баллов;</p> <p>не по специальности – 7 баллов</p> <p>для преподавателей-теоретиков за подготовку учащихся,</p>

		поступивших на инструментальное отделение – 4 балла
4.	подготовка персональных стипендиатов: Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, общероссийского и международного уровня областного уровня муниципального уровня.	10 баллов 5 баллов 2 балла
5.	Сохранность контингента за период реализации образовательной программы (набор-выпуск): -от 70 до 89 процентов -90 процентов и выше	5 баллов 10 баллов
6.	Работа постоянно действующих музыкальных лекториев, детских филармоний, музыкальных гостиных, отчетные концерты класса, детских коллективов, спектакли, тематические мероприятия, лекции-концерты	5 баллов
	Сольный концерт учащегося	5 баллов
7.	Создание авторских методических разработок	5 баллов
8.	Выполнение особого вида творческой работы	3 баллов
9.	Участие преподавателей и концертмейстеров в творческих коллективах учреждения, персональная выставка преподавателя, учащегося, выставка класса	10 баллов за каждый
10.	Проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение педагогического опыта: – на школьном уровне; – на районном уровне; – на зональном уровне; – на областном уровне;	3 балла 4 балла 5 баллов 6 баллов
11.	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 преподаваемых дисциплин;	15 баллов
	За звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного	10 баллов

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"	10 баллов
За грамоту Правительства Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации (бессрочно)	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат для преподавателей:

Свыше 76 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
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	5 баллов – отсутствие нарушений; при наличии нарушений снятие «штрафных» баллов - 5
	организацию и проведение муниципальных, межрайонных, зональных, областных мероприятий	5 баллов (за каждый)
2.	Ресурсообеспеченность учреждения	
	100- процентная укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию;	5 баллов – соответствует 0 баллов – не соответствует
	оснащенность учреждения музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования	5 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 ;	5 баллов – при отсутствии при наличии - снятие «штрафных» баллов - 5
	приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	5 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	5 баллов - при наличии 5 баллов за каждый
5.	Программное обеспечение образовательного процесса (создание, разработка программ по предметам)	8 баллов – 81 - 100% обеспеченности 5 баллов – 50 - 80 % обеспеченности
6.	Сохранение школьных традиций и формирование	5 баллов - при наличии

	НОВЫХ.	
7.	<p>За звание "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</p> <p>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 преподаваемых дисциплин;</p> <p>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"</p> <p>За знак "За достижения в культуре"</p> <p>За грамоту Правительства Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации</p>	<p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>

Шкала установления доплат для руководителей учреждений дополнительного образования детей:

92 и более баллов – устанавливается доплата в размере	100 процентов
84 – 91 баллов – устанавливается доплата в размере	90 процентов
76 – 83 балла – устанавливается доплата в размере	80 процентов
68 – 75 баллов – устанавливается доплата в размере	70 процентов
60 – 67 балл – устанавливается доплата в размере	60 процентов
52 – 59 баллов – устанавливается доплата в размере	50 процентов
44 – 51 баллов – устанавливается доплата в размере	40 процентов
36 – 43 балла – устанавливается доплата в размере	30 процентов
28 – 35 баллов – устанавливается доплата в размере	20 процентов
20 – 27 баллов – устанавливается доплата в размере	10 процентов
5 – 19 баллов – устанавливается доплата в размере	5 процентов

**Приложение №3
к Положению
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	
	<p>Наличие достижений обучающихся и в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов</p> <p>Участие преподавателей во всероссийских конкурсах авторских программ по дополнительному образованию;</p> <p>Участие преподавателей в конкурсе исполнительского мастерства;</p> <p>Участие во всероссийском конкурсе учреждений дополнительного образования;</p>	<p>13 баллов – международный, всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – областной уровень;</p> <p>6 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>3 баллов – муниципальный, районный уровни;</p> <p>2 балла – школьный уровень.</p>
2.	<p>Проведение семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок</p> <p>Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, подтвержденные дипломами и приказами организаторов.</p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>8 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов – областной уровень</p> <p>3 баллов – зональный (межрайонный) уровень;</p> <p>1 баллов – муниципальный, районный уровни.</p>
3.	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения;	5 баллов
4.	Приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	5 баллов – при наличии
5.	<p>Инновационная деятельность педагогического коллектива:</p> <p>наличие дополнительных общеобразовательных программ в области искусств:</p> <p>предпрофессиональных и общеразвивающих, модифицированных (рабочих), авторских программ по предметам;</p> <p>Реализация проектов</p>	<p>10 баллов – более 80 % программ</p> <p>8 баллов – 51-80 % программ</p> <p>6 баллов – 30-50 % программ</p> <p>4 балла – менее 30 % программ</p> <p>5 баллов за каждый</p>

6.	Сохранение школьных традиций и формирование новых.	6 баллов
----	--	----------

Шкала установления доплат для заместителей руководителя дополнительного образования детей

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

5 - 15 баллов – устанавливается доплата 10 процентов

**Приложение №4
к Положению
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.	<p>Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объем работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, 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 	до 100 процентов

Приложение №5
к Положению
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 (15 процентов за каждый пункт): – 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 60 процентов
2.	Уборщик(ца) служебных помещений , гардеробщик(ца) (10 процентов за каждый пункт): – 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 закрепленной территории (своевременное оповещение о имеющихся недостатках зам. 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.	до 70 процентов
3.	секретарь-делопроизводитель (15 процентов за каждый пункт): – подготовка и сдача от чётов во внебюджетные организации	до 75 процентов

	<ul style="list-style-type: none"> - работа с пенсионным фондом - качественное ведение, систематизация документации, оптимизация рабочего процесса - своевременное составление установленной отчётной документации - объём выполняемых печатных и копировальных работ 	
4.	настройщик музыкальных инструментов (15 процентов за каждый пункт): <ul style="list-style-type: none"> – ремонт музыкальных инструментов – за надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов - за оперативный режим выполнения срочных работ 	до 45 процентов
5.	сторож - сезонные работы по уборке территории	30 процентов
6.	оператор котельной: -выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ	до 50 процентов
7.	подсобный рабочий: - выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями и расширенный объём работ:	до 50 процентов

**Приложение №6
к Положению
Показатели результативности произведённой
работы, для установления ежемесячных
стимулирующих выплат
(пункты 6, 8 приложения 1)**

№ п/п	Наименование вида работы	Периодичность, результативность
1.	Работа постоянно действующих музыкальных лекториев, детских филармоний, музыкальных гостиных (п. 6).	-музыкальный лекторий – ежемесячно; -выступление детской филармонии – не менее 6 раз в году; -музыкальные гостиные – не менее 2 раз в году
2.	Особый вид творческой работы преподавателя (п. 8).	-подготовка декораций к спектаклям – не менее 2 раз в полугодие; -сольный концерт, творческий вечер – 1 раз в году; -активная исполнительская деятельность (по специализации) – не менее 2 раз в году; -авторское музыкальное оформление мероприятий – не менее 4 раз в году -другое.

Приложение №3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Борисовского района

от «31» 12 2014 г. № 6.5

**Порядок и условия премирования работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «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 премия 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 учреждение 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;
- 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 премия 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 премия 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 учреждений культуры может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда.

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

- в связи с юбилеем 50 лет, 55-летьем - для женщин, 60-летьем - мужчины;
- 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 заявлениям 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.