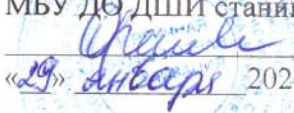


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской

 О.А. Орехова

«29» января 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской

 М.В. Мишурова

«29» января 2024 года



ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детская школа искусств станицы Тбилисской
имени Попова Владимира Алексеевича

с «18» июня 2023 г. до «17» июня 2026 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Тбилисского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 30.01.2024 № 18-16-Тп
от 22.06.2023
кач. аттестован  Демченко В.В.
подпись, ФИО

Утверждено на общем
собрании коллектива
от «29» января 2024 года,
протокол № 3

На основании Постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 25 декабря 2023 года № 1682 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район», иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации внести с 1 января 2024 года следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

1. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича изложить в новой редакции;
2. Приложение 3 «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения детской школы искусств станицы Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича изложить в новой редакции

Настоящие дополнения и изменения вступают в силу с 1 января 2024 года.

Все остальные положения Коллективного договора от 18 июня 2023 года – остаются неизменными.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного

комитета

МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской

 О.А. Орехова

2 января 2024 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской

 М.В. Мишурова

2 января 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детской школы искусств
станции Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств станицы Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича (далее соответственно – Положение, учреждение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, с учетом общего и особенного содержания их труда.

1.2. Перечень нормативно правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 135 и 144;

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

Постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 25.12.2023 года № 1682 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район»;

Приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 30 марта 2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края и нормативно правовыми актами органа местного самоуправления муниципального образования Тбилисский район.

1.8. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности или в бюджетных сметах учреждений на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры (далее-учреждения).

2.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.4.1. По занимаемым должностям работников образования на основе ПКГ, утвержденного Приказом № 216 н:

Квалификационный Уровень	должность (специальность профессия)	Размер оклада, Рублей
1	2	3

ПКГ должностей педагогических работников			
2	квалификационный	концертмейстер	9673
4	квалификационный	преподаватель	9673

2.4.2. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121 н и Приказом № 570:

Квалификационный Уровень	должность (специальность, профессия)	Квалификационный Разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	- костюмер		8121
1	2	3	4
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
1	Настройщик пианино и роялей	6	9 417
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
	- художник – модельер		14 480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
	- звукорежиссер		16 508

2.4.3. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248 н:

Квалификационный уровень	должность (специальность профессия)	Квалификацион ный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-уборщик производствен ных и служебных помещений,	1 квалификацион ный разряд	8121
---	--	----------------------------------	------

В учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.4.3 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.4.3 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.6. Индексация заработной платы:

- индексация заработной платы проводится в порядке, установленном Трудовым кодексом и на основании постановлений правительства.

- при индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

- при проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

- не подлежат индексации премии, надбавки, доплаты, компенсации, установленные в твердой сумме.

2.7. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г. «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»

2.9. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 536 от 11 мая 2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения, порядок и условия почасовой оплаты работников учреждений дополнительного образования может устанавливаться органом местного самоуправления муниципального образования Тбилисский район, осуществляющим управление в сфере образования.

2.10. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника учреждения (далее – работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Премии, стимулирующие выплаты всех видов, могут быть выплачены при наличии денежных средств на счету учреждения.

2.11. Должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам устанавливает директор учреждения по результатам присвоения аттестационной комиссией каждому работнику квалификационной категории в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к конкретной должности (профессии) и выполняемыми функциями.

2.12. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

2.13. Должностные оклады (ставки заработной платы) по занимаемой должности (профессии) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и Правилам внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

2.14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной должности (профессии) и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.15. Оплата труда работников, занятых 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.

2.16. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича (далее – работники учреждения) предельными размерами не ограничивается.

2.17. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год. Общий фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета муниципального образования Тбилисский район, а

такие средств, поступивших за выполненные МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской услуги для населения, предприятий и организаций муниципального образования Тбилисский район. Объем денежных средств, поступающих на оплату труда работников МБУ ДО ДШИ станицы Тбилисской за оказанные услуги, не должен превышать 50% от суммы выполненных работ (услуг).

Средства фонда оплаты труда расходуются:

- на оплату труда работникам по должностным окладам;
- на выплату доплат (за работу в сельской местности, за работу в ночное время, за совмещение работ, сверхурочные, увеличение объемов работ и др.) и надбавок;
- на оплату ежегодных и дополнительных отпусков;
- на выплату вознаграждений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- на выплату материальной помощи;
- на оплату труда работников не списочного состава и по договорам подряда.

2.18. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных в части 2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, утверждается приказом руководителя учреждения, с предоставлением дней отдыха работнику в другое время (статья 153 ТК РФ).

В других случаях привлечения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Профсоюза.

2.19. В соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Премии, стимулирующие выплаты всех видов, могут быть выплачены при наличии денежных средств на счету учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон и конкретизируется в трудовых договорах работников.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогическим работникам в размере 2500 пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работникам культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц;

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и органа местного самоуправления муниципального образования Тбилисский район), учебной нагрузке (преподавательской работе) не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принятых учреждением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из культуры администрации муниципального образования Тбилисский район в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образования, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район, установленном Приложением 1 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.5. Должностной оклад заместителей руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.7. Кратность устанавливается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Тбилисский район с учетом: официальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и материальными ресурсами учреждения.

4.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению отдела культуры администрации муниципального образования Тбилисский район, в отношении руководителя, его заместителей, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3 данного Положения и Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Тбилисской имени Попова Владимира Александровича.

4.10. Отдел культуры администрации муниципального образования Тбилисский район может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими определенных показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению отдела культуры муниципального образования Тбилисский район может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Тбилисский район.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии денежных средств фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает отдел культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

5.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь (при наличии денежных средств):

- по семейным обстоятельствам;
- тяжелого материального положения;
- в связи с продолжительной болезнью;
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с бракосочетанием;
- для проводов в армию члена семьи;

- матерям-одиначкам и многодетным матерям;
- на похороны близких родственников.

Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (или не более установленного должностного оклада).

5.3. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

5.5. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.7. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессии рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры".

*Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детской школы искусств
станции Тбилисской
имени Попова Владимира Алексеевича*

**Порядок
исчисления заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станции Тбилисской имени Попова Владимира Алексеевича, подчиненного отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением краевых средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется отделом культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условия полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;
- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся ~~исполнителями~~ совместителями, исчисляется в соответствии с порядком ~~определения~~ среднемесячной численности работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего ~~Положения~~).

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБУ ДО ДШИ станции Тбилисской

Согласовано
Директор МБУ ДО ДШИ станции Тбилисской
О.А. Орехова
«23» января 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО ДШИ станции Тбилисской
М.В. Мишурова
«23» января 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детской школы искусств станции Тбилисской
имени Попова Владимира Алексеевича

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район, утвержденного Постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 25.12.2023 года № 1682 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский район»;

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основными источниками выплат стимулирующего характера являются:

- средства бюджета муниципального образования Тбилисский район, предусматриваемые при формировании фонда оплаты труда муниципальных учреждений на очередной финансовый год (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда);

2

— средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Приложение определяет порядок установления надбавок и доплат стимулирующего характера (за напряженность, интенсивность, эффективность и высокое качество работы), премирования по результатам работы.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и органом местного самоуправления муниципального образования Тбилисский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работникам в отдельных учреждениях, следующим работникам:

- работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», художественного и артистического персонала концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический», - в размере 10 процентов от оклада;
- работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», художественного и артистического персонала, педагогическим работникам учреждений и коллективов, - в размере 15 процентов от оклада;
- работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования", устанавливаются пропорционально учебно – преподавательской работе (педагогической работе):

- за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах – от 10 до 15 процентов;

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

2.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

1) работникам учреждений образования (кроме общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих, а также работников, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры и социального обслуживания населения) - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых учитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в *Приложении 1* к настоящему Положению.

2) работникам учреждений культуры и иным работникам, не перечисленным в подпункт 1 пункта 2.1.2. настоящего Положения, - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии учреждения.

2.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

2.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

- 25 % - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 30 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15 % - при наличии первой квалификационной категории;

2.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

2.1.4. Премияльные выплаты:

2.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам года не ограничена.

2.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о начислении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и органом местного самоуправления муниципального образования Тбилисский район.

Критерии и (или) иные показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.3. Решение о начислении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.6. Стимулирующие выплаты за результативность и эффективность работы устанавливаются работникам учреждения за достижение плановых показателей деятельности учреждения за прошедший год и при выполнении следующих показателей результативности:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения (работу по новым предпрофессиональным программам, в классах профессиональной ориентации), работу на базе краевых экспериментальных площадок (зонально-методическом объединении), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (за проверку письменных работ, обжиг глиняных изделий, работа на филиале, выставочная деятельность и т.д.);

- за работу не входящую в круг должностных обязанностей (заведование отделением, секцией, работу с библиотечным фондом, зональным методическим советом, классное руководство, руководство и участие в творческом коллективе, оформление кабинетов, оформление протоколов и т.д.)

Размер надбавки - до 100 %.

2.7. Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

2.8. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за выполнение и перевыполнение плановых показателей в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

2.10. Конкретные размеры стимулирующей надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств муниципального бюджета, предусмотренных на введение данной надбавки в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников.

2.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с данным Положением.

2.11.1. Отдел культуры администрации муниципального образования Тбилисский район может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению отдела культуры администрации муниципального образования Тбилисский район может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Тбилисский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются отделом культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

2.11.2. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Тбилисский район.

- 2.12. Премирование возможно к праздничным датам и юбилеям учреждения.
2.13. Основными показателями эффективности деятельности работника является:

Критерии оценки эффективности работы заместителя директора по учебной, воспитательной, методической работе

Целевые показатели эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)	Форма отчетности, содержание информационно-выполнения показателей	Периодичность стимулирования
Учебная работа			
Выполнение Программы деятельности	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	Отчет за учебный год	1 раз в год
Доля учащихся, успевающих на «4» и «5» в общем числе учащихся - до 80% - 80-90% - 90 %-100 % н/а, «2»	2 балла 4 балла 5 баллов Минус 2 балла	Результаты мониторинга	По учебным четвертям
Сохранение контингента в отчетном периоде (отсев учащихся)	Сохранность +5 баллов Отсев минус 3 балла за каждого учащегося	Отчет за учебную четверть	По учебным четвертям
Использование в работе электронных информационных ресурсов, компьютерных программ	Использование – 5 баллов Неиспользование - 0		1 раз в год
Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности преподавателей	Проведение – 5 баллов Отсутствие мониторинга - 0	Отчет за учебную четверть	ежеквартально
Внедрение в педагогическую деятельность новых эффективных программ, методик, форм обучения	Введение – 5 баллов	Наличие лицензии	1 раз в год
Участие в работе по обмену опытом (выступление на семинарах, совещаниях) на различном уровне: - краевые - зональные - районные	10 баллов 5 баллов 3 балла	Наличие отрыва	1 раз в год
Наличие обоснованных жалоб, заявлений	Отсутствие - 5 баллов	Книга жалоб	ежеквартально

родителей	Наличие – минус 5 баллов		
Общественная работа: - личное участие в мероприятиях - организация участия преподавателей в мероприятиях (демонстрациях, митингах, субботниках и т.д.) различных уровней: - краевые - районные	15 10 5	Отчет за учебную четверть.	ежемесячно
Воспитательная работа			
Выполнение Программы деятельности	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	Отчет за учебный год	1 раз в год
Использование в работе электронных информационных ресурсов, компьютерных программ	Использование – 5 баллов Неиспользование – 0		1 раз год
Участие в краевых, районных целевых программах	Участие – 5 баллов Неучастие - 0	Отчет за учебную четверть	ежеквартально
Творческий подход в организации и проведении мероприятий	Проведение – 10 баллов	Отчет за учебную четверть	ежеквартально
Внедрение во внеклассную, воспитательную деятельность новых эффективных программ, методик	Внедрение – 10 баллов	-	1 раз в год
Участие в работе по обмену опытом (выступление на семинарах, совещаниях) на различном уровне: - краевые - зональные - районные	10 баллов 5 баллов 3 балла	Наличие отзывов.	1 раз в год
Наличие обоснованных жалоб, заявлений родителей	наличие – минус 5 баллов отсутствие – 5 баллов	отчёт за учебную четверть	ежеквартально
Общественная работа: - организация и личное участие в мероприятиях (демонстрациях, митингах, субботниках и т.д.)	15	Отчет за учебную четверть.	ежемесячно

**Критерии оценки эффективности работы
заместителя директора по АХЧ**

Целевые показатели эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность стимулирования
За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	1 единица – 1 балл	Квартальный отчет.	ежеквартально
Подготовка документации, финансово-экономических обоснований, финансовых отчетов по целевым программам	1 единица – 3 балла	Результаты мониторинга.	ежеквартально
Осуществление контроля качества и организация проведения подрядчиком работ	Наличие актов – 5 баллов Отсутствие - 0	Наличие актов выполненных работ.	ежеквартально
Внедрение мероприятий по повышению энергоэффективности учреждения	Внедрение – 5 баллов	Квартальный отчет.	ежеквартально
Организация и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения	Проведение – 5 баллов Отсутствие мероприятий - 0	Квартальный отчет.	ежеквартально
Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	Использование – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	-	1 раз в год
Контроль за внесением родительской платы за содержание учащихся в школе	Без задолженности – 5 баллов Задолженность - 0 баллов	Ежемесячный отчет.	ежемесячно
Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	В наличии – 5 баллов Отсутствие – 0	Наличие документации	ежемесячно
Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного, неправомерного использования бюджетных средств, прочих финансовых нарушений, отраженных в актах проверок контролирующих органов	Отсутствие – 5 баллов	Акты проверок.	ежеквартально
Отсутствие недостач и хищений денежных средств и материальных ценностей	Отсутствие – 5 баллов	Акты проверок.	Один раз в год

по результатам ежегодной плановой инвентаризации			
Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно – гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (отсутствие замечаний контролирующих органов)	соответствие-5 баллов	Акты проверок	ежеквартально
Общественная работа: - личное участие в мероприятиях - организация участия в мероприятиях (демонстрациях, митингах, субботниках и т.д.) различных уровней: - краевые - районные	10 баллов 10 баллов 5 баллов	отчет	ежемесячно

В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного надзора, связанных с действием или бездействием заместителя директора, повлекших за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, премия за отчетный период не начисляется и не выплачивается даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.

Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности заместителей директоров, не допускается.

Критерии оценки эффективности работы педагогических работников
(преподаватель, концертмейстер, педагог-психолог,
педагог-организатор)

Целевые показатели эффективности деятельности	Оценка деятельности (баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность стимулирования
1. Учебная деятельность			
1.1Результативное участие в конкурсах различного уровня ОЧНЫЕ конкурсы: -международные Гран-при, 1,2, 3, участие - всероссийские - краевые -зональные -муниципальные	10, 9,8, 7, уч-6 9, 8,7, 6, уч-5 8, 7, 6, 5, уч-4 7, 6,5, 4, уч-3	Наличие дипломов, грамот	ежемесячно

-школьные ЗАОЧНЫЕ конкурсы:	6, 5, 4, 3, уч-2 3 балла за 1 диплом 1 диплом – 5 бал(независимо от степени и статуса) Участие-3		
1.2 Качественная успеваемость класса(на «4» и «5») - до 80% -80-90% -90-100%	1 2 3	Результаты мониторинга зам.директора по УР	Конец четверти
1.3. Классное руководство+воспитательная работа	1-5 баллов	Отчет преподавателя	Конец четверти
1.4.Заведующие отделениями	1-5 баллов	Отчет преподавателя	1 раз в полугодие
1.5. Руководители детских(преподавательских) коллективов	10 баллов	Отчет преподавателя	ежемесячно
2.Методическая работа			
2.1 Выступление с открытыми уроками, мастер- классами, методическими докладами, методическими пособиями на профессиональных практических конференциях, семинарах, форумах и т.д. -международные - всероссийские - краевые - зональные - муниципальные - школьные	10 9 8 7 6 5	Наличие сертификатов, публикаций в журналах и СМИ, выписки из протоколов методических советов	1 раз в полугодие
2.2 Результативное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, в творческих конкурсах и фестивалях для преподавателей: -международные - всероссийские - краевые - зональные - муниципальные	10, участие - 5 9, участие - 4 8, участие - 4 7, участие - 3 6, участие - 3	Наличие дипломов и грамот	ежемесячно
2.3 Обучение(КПК, КПП) и посещение мастер-классов, открытых уроков, семинаров ведущих специалистов в области искусства -международные - всероссийские - краевые - зональные - муниципальные	5 4 3 2 1	Наличие подтверждающих документов(сертификаты, удостоверения, справки)	1 раз в полугодие
3.Концертная и выставочная деятельность			
3.1.Организация и		Программа	ежемесячно

проведение концертов, мероприятий, выставок, спектаклей		выступления(сценарий)	
-муниципальные	5		
- краевые	10		
- выездные(по краю)	15		
- выездные (по России)	20		
3.2 Участие преподавателя в исполнительских коллективах ДШИ (сольное исполнение)	10	Программа выступления(сценарий)	Конец четверти
3.3 Проведение родительских собраний, концерта(выставка) класса или отделения(спектакль), открытых занятий для родителей.	10	Программа выступления(сценарий)	Конец четверти
4. Общественная деятельность			
4.1 Личное участие в мероприятиях(демонстрации, митинги, субботники, дежурства и т.д...)		отчет	ежемесячно
-муниципальные	5		
-краевые	10		
4.2 Ремонт и оформление кабинетов, помощь в ремонте здания(покраска, побелка и другое...)	10-15 баллов	отчет	1 раз в полугодие

Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности педагогических работников, не допускается.

Показатели эффективности работы для установления премиальных выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Целевые показатели эффективности деятельности	Размер выплат	Периодичность выплат
Образцовое выполнение обязанностей, возложенных трудовым договором и должностной инструкцией	До 100 % от оклада	1 раз в год
Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно – гигиеническим требованиям (СанПиН)	До 100 % от оклада	1 раз в год
Выполнение работы, не входящих в круг должностных обязанностей: работа, не требующая особой квалификации во время текущего ремонта учреждения, дополнительная уборка помещения, дополнительное благоустройство прилегающей территории и т.д.	До 100% от оклада	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещения	Не менее 10 % от оклада	ежемесячно

Общественная работа: - личное участие в мероприятиях.	Не менее 10 % от оклада	ежеквартально
--	----------------------------	---------------

**Критерии оценки деятельности учреждения с учетом выполнения
целевых показателей работы учреждения и условия премирования
руководителя учреждения**

Целевые показатели эффективности деятельности руководителя	Оценка деятельности руководителя (баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Примечание (возможность премирования руководителя)
Достижение плановых показателей объема и качества выполнения муниципального задания	Выполнение – 10 баллов Невыполнение – 0 баллов	Квартальный отчет	1 раз в квартал
Сохранение контингента школы	Сохранность -3 балла Отсев - 0 баллов	Квартальный отчет	1 раз в квартал
Отсутствие административных взысканий (результаты проверок)	Отсутствие – 5 баллов Присутствие – минус 2 балла	Результаты проверок	1 раз в квартал
Участие в работе по обмену опытом (выступление на семинарах, совещаниях, коллегиях) на различном уровне: - российские - краевые - зональные - районные	20 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла	Наличие отзывов	1 раз в квартал
Наличие обоснованных жалоб, зарегистрированных в журнале регистрации жалоб	Отсутствие - 5 баллов Наличие – минус 5 баллов	Книга жалоб	1 раз в квартал
Общественная работа: - личное участие в мероприятиях - организация участия коллектива в мероприятиях (демонстрациях, митингах, субботниках и т.д.) различных уровней: - краевые - районные	15 10 5	Квартальный отчет	1 раз в квартал
Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе учреждения	Присутствие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	Материалы СМИ	1 раз в квартал
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление, достоверность	Отсутствие нареканий – 5 Наличие нареканий – 0	Отчёт директора	1 раз в квартал

сведений)			
Призовые места учреждения в смотрах, конкурсах: - краевого уровня - муниципального уровня	10 5	Грамоты, дипломы	1 раз в квартал
Рост средней заработной платы работников по сравнению с предыдущим годом	Рост – 5 баллов На прежнем уровне – 0 баллов Ниже – минус 5 баллов	Результаты мониторинга	1 раз год
Качественная успеваемость школы: - до 80% - 80-90% - 90 %-100 % - на «2»	2 балла 4 балла 5 баллов Минус 2 балла	Результаты мониторинга	1 раз год
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие – 5 баллов Присутствие – минус 2 балла	Отчет за год	1 раз год
Разработка и внедрение новых программ, методик, форм обучения	Введение – 10 баллов	Наличие лицензии	Премирование возможно после прохождения процедуры

В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного надзора, или действием (бездействием) руководителя учреждения (или администрации), повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, премия за отчетный период не начисляется и не выплачивается даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.

2.14. Исходя из фонда оплаты труда стоимость одного балла определяется следующим образом: фонд стимулирования делится на количество баллов набранных всеми работниками учреждения.

2.15. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно изменить размер надбавки при нарушении работниками учреждения сроков выполнения плановых заданий (работ) и их объемов, неэффективном использовании материальных ресурсов, снижении качества оказываемых услуг и/или функциональных обязанностей.

2.16. Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность, а также в связи с изменениями его функциональных обязанностей и характера выполняемых работ.

2.17. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Тбилисский район.

Денежные выплаты стимулирующего характера осуществляются отдельным категориям работников муниципального учреждения подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Тбилисский района.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и назначают работникам учреждения независимо от получаемой ими доплаты заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

При занятии штатной должности не на полный оклад «должностной оклад», не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объёму работ, исчисляется без учёта денежных выплат стимулирующего характера (иных выплат).

2.18. Лица, осуществляющие письменное представление на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждения, несут персональную ответственность за организацию учёта фактически достигнутых результатов и достоверность предоставляемой информации. Учёт ведется в соответствии с принятыми в учреждении формами учёта и отчетности.

Приложение №1
 к Положению
 о порядке установления
 выплат стимулирующего характера
 работникам работников
 муниципального бюджетного учреждения
 дополнительного образования
 детской школы искусств
 станции Тбилисской
 имени Попова Владимира Алексеевича

**Перечень учреждений и организаций, время работы в которых
 засчитывается в стаж в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего и дополнительного профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя - логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы - методисты, инструкторы - методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги - психологи, педагоги - организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры - преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно - воспитательной, учебно - производственной,

	воспитательной, культурно - воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно - летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	II
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований, независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабороториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	III
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	IV
Образовательные учреждения РОСТО	Руководящий, командно - летный, командно - инструкторский, инженерно -

(ДОСААФ) и гражданской авиации	инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы - методисты, инженеры - летчики - методисты
V	V
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно - эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно - просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги - организаторы, педагоги - психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы - методисты, тренеры - преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	VI
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора - методиста и инспектора - методиста, старшего инженера и инженера по производственно - техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно - техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя - дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела краевой больницы.

— листа(ов)

кой

ишурова

