

Приложение №1

к Приказу по МБУ ДО
«ДШИ им. А.В. Корнеева»
От 29 декабря 2018 г. № 204-од

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»**

город Москва, город Щербинка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева» (далее - Учреждение).

1.2. Положение о порядке, условиях оплаты труда и стимулирования труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Постановлением Администрации городского округа Щербинка в городе Москве от 06.08.2015 № 297 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа Щербинка» и от 13.11.2018г. № 304 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Щербинка от 06.08.2015г. № 297 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа Щербинка».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), 2014 вып.1 ЕТКС, вып.59 ЕТКС).
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н); раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н);
- квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37 (с изменениями и дополнениями от: 21.01.2000 г.; 04.08.2000 г.; 20.04.2001г.; 31.05.20.06.2002 г.; 28.07.12.11.2003 г., 25.07.2005г.; 07.11.2006 г.; 17.09.2007 г.; 29.04.2008 г.; 14.03.2011 г.; 15.05.2013 г.;12.02.2014 г.);
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (ред.от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. от 23.12.2011 г.);
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- государственных гарантий по оплате труда;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профстандарты с 01.07.2016г.;
- Постановлениями Администрации городского округа Щербинка в городе Москве от 06.08.2015 № 297 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа Щербинка», от 23.03.2017 № 136 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Щербинка от 10.08.2015 № 303» и от 17.07.2018г. №188 «Об утверждении Перечней должностей, отнесенных к категории административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных учреждений городского округа Щербинка»;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых по срочному трудовому договору).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки, расценок за отдельные виды работ), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Используемые термины и сокращения:

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендованных окладов по ПКГ и показателей увеличения к ним;
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (Постановление от 13.11.2018г. № 304) Приложение № 1к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады устанавливаются в полных рублях.

2.4. Формирование должностных окладов (ставок заработной платы) и оплата труда административно-управленческого, вспомогательного и педагогического персонала осуществляется на основании минимально рекомендованных окладов по профессиональным квалификационным группам:

2.4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников»).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу и условия, отклоняющихся от нормальных;

- работа в выходные и праздничные дни;
- сверхурочная работа;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.4.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.4.2. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4.3. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Размер доплаты при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношение сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

3.6. Размер суточных при нахождении и командировке в пределах границ Российской Федерации устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Доля стимулирующих выплат формируется в размере не менее 30% ФОТ.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты стимулирующего характера молодым специалистам;
- стимулирующая надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю выполняемой работы;
- за установление Высшей квалификационной категории педагогическим работникам;
- за установление Первой квалификационной категории педагогическим работникам;
- ✓ - стимулирующая выплата работникам культуры за выслугу лет.
- Премии к государственным праздникам РФ, в связи с юбилейными датами, за участие в конкурсах и концертах, по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Указанная надбавка может устанавливаться Руководителем ежемесячно (ежегодно) в процентах к окладу (ставке заработной платы) и не может превышать 3-х кратного значения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период выплачиваются работнику пропорционально фактически отработанному времени. Расчет оплаты производится ежемесячно с даты предоставления подтверждающих результат документов.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период не выплачиваются в случаях:

- ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;
- нарушения трудовой дисциплины;
- несоблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил противопожарной безопасности, техники безопасности и электробезопасности.

4.4. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам устанавливаются в течение трех лет работы в размере 40 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы), а молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, в размере 50 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы) при соблюдении следующих условий:

4.4.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования (независимо от форм получения образования), поступившие на работу в муниципальные образовательные учреждения городского округа Щербинка по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности (квалификации), указанной в дипломе) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад);

- ежемесячная доплата молодому специалисту по совмещаемым и замещаемым должностям, при работе без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не производится;
- ежемесячная доплата молодому специалисту осуществляется за фактически отработанное время.

4.4.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

4.4.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую

службу;

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.5. Стимулирующая надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком в области образования и культуры в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) производится в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист» - 10%
- за почетный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 10% оклада;
- за установление Высшей квалификационной категории педагогическим работникам - 20% оклада;
- за установление Первой квалификационной категории педагогическим работникам - 10 % оклада.

4.6. Стимулирующие выплаты в виде премии к государственным праздникам, в связи с юбилейными датами, за участие в конкурсах, фестивалях, выставках, концертах по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются при наличии экономии по ФОТ на основании приказа Руководителя Учреждения (Приложение №2).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и определяется в 3-х кратном размере от средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу.

Расчеты по основному персоналу производятся по форме в соответствии с Постановлением Учредителя (Приложение №3) настоящего Положения.

Размер оклада определяется ежегодно в соответствии с размером средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, осуществляется в порядке, устанавливаемом Администрацией городского округа Щербинка.

Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Постановления Учредителя (Приложения № 5).

Выплаты стимулирующего характера Руководителю осуществляются в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Щербинка в городе Москве от 23.10.2018 г. № 282 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа Щербинка».

Оценка выполнения показателей эффективности работы Руководителя производится Комиссией по установлению стимулирующих выплат по критериям оценки эффективности работы руководителям муниципальных учреждений городского округа Щербинка в городе Москве на основании отчета руководителя (Приложение №4) настоящего Положения.

Руководителю осуществляются выплаты социального характера в виде материальной помощи в размере 2-х окладов один раз в год к отпуску.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь на социальную материальную поддержку за счет экономии ФОТ, начислений по ФОТ, а также экономии по коммунальным услугам и материальным затратам по итогам работы за квартал (год). Данная материальная помощь по итогам работы за год размерами не ограничивается.

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются Администрацией городского округа Щербинка и включаются в трудовой контракт (дополнительное соглашение к трудовому контракту) с руководителем муниципального учреждения.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются соответствии с настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат:

- работа в выходные и праздничные дни,
 - сверхурочная работа,
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором,
- в соответствии с п.3.4; 3.5; 3.6; 3.7 настоящего Положения, в объеме не более 0,5 ставки.

5.3. Размер выплат компенсационного характера, а также социальные гарантии, предусматривающие в том числе выплаты за звания, материальную помощь устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением и Коллективным договором.

5.4. Предельный уровень заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем на 10-30% ниже предельного уровня заработной платы руководителя Учреждения.

Предельный уровень заработной платы главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10% ниже предельного уровня заработной платы руководителя Учреждения.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе на 10 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- главному бухгалтеру на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- заместителю директора по учебно-методической работе на 20 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- заместителю директора по безопасности на 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения индивидуально.

6. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

К единовременным выплатам социальной поддержки относится выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи осуществляется при наличии финансовой возможности Учреждения.

Материальная помощь в размере 1 оклада выплачивается по заявлению работника на

основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
 - в связи со смертью сотрудника и членов его семьи (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат, сестра);
 - к отпуску;
 - в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения.
- Материальная помощь в размере 3-х окладов выплачивается семье работника в случае его смерти.

Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения в пределах трех размеров оклада (ставки заработной платы) работника.

Материальная помощь на социальную материальную поддержку сотрудников может выплачиваться за счет экономии ФОТ по муниципальному заданию, включая начисления на ФОТ, а также экономии по коммунальным услугам и материальным затратам по итогам работы за квартал (год). Выплата материальной помощи на социальную материальную поддержку сотрудников размерами не ограничивается и производится на основании приказа Руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева» формируется из средств, предоставляемых в установленном порядке из бюджета городского округа Щербинка, а также из внебюджетных источников (предпринимательская деятельность, иные виды, определенные законодательством - далее предпринимательская деятельность). Доходы от предпринимательской деятельности расходуются учреждением самостоятельно, в том числе на выплаты руководителю учреждения, в соответствии с локальными актами учреждения.

Приложение № 1

к Положению «Об оплате труда и материального стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения Дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»

Таблица № 1

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих 2 уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих 3 уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	
	Специалист по персоналу	
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	
3 квалификационный уровень	Методист	
4 квалификационный уровень	Преподаватель	
	Старший методист	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих 1 уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	

Таблица № 2

Должностные оклады по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности служащего, профессии рабочего	Размер должностного оклада руб.
Контрактный управляющий	
Специалист по охране труда	
Секретарь - администратор	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»

**Критерии эффективности работы педагогических работников
МБУ ДО «ДШИ им. А.В. Корнеева»**

Преподаватели, концертмейстеры			
№пп	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Оценка (в %)
1.	Результативность участия в выставках, фестивалях, конкурсах, смотрах – лауреат, дипломант (за 1 мероприятие)	Коллективы	
		Международный, всероссийский уровень	30%
		Региональный (окружной) уровень	20%
		Солисты и ансамбли (от 1 до 4 чел.)	
		Международный, всероссийский уровень	20%
		Региональный (окружной) уровень	10%

Приложение № 2-а

к Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»

Критерии эффективности работы сотрудников МБУ ДО «ДШИ им. А.В. Корнеева»

№ пп	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Оценка (в %)
Сотрудники АУП, методисты, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал			
1.	Выполнение муниципального задания в установленные сроки	%	
1.1.	По натуральным показателям	100%	До 50%
		менее 100%	0
2.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности:	Выполнение	
2.1.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по поступлениям и по расходам с нарастающим итогом по кварталам с учетом приносящей доход деятельности учреждения	Выполнено	До 50%
		Не выполнено	0
3.	Исполнительская дисциплина:	Своевременность, отсутствие замечаний	
3.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности и отчетов по выполнению муниципального задания	Своевременно, без замечаний	До 50%
		Своевременно, с замечаниями	До 30%
		Несвоевременно	0
3.2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской и статистической отчетности	Своевременно, без замечаний	До 50%
		Своевременно, с замечаниями	До 30%
		Несвоевременно	0
3.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления ответов и запрашиваемой информации	Своевременно, без замечаний	До 50%
		Своевременно, с замечаниями	До 30%
		Несвоевременно	0
4.	Кадровая политика:	Своевременность	
		%	
4.1.	Выплата заработной платы сотрудникам учреждения	Своевременно	До 50%
		Несвоевременно	0
4.2.	Укомплектованность учреждения основным персоналом согласно штатному расписанию без учета совмещаемых должностей	От 91% до 100%	До 50%
		От 81% до 90%	До 30%
		До 80%	0

5.	Соблюдение требований законодательства:	Отсутствие выявленных нарушений	
5.1.	Соблюдение бюджетного, трудового, налогового законодательства по результатам проверок контролирующих органов	Отсутствие выявленных нарушений	До 50%
		Наличие выявленных нарушений	0
5.2.	Соблюдение законодательства о контрактной системе в сфере закупок, по результатам проверок контролирующих органов	Отсутствие выявленных нарушений	До 50%
		Наличие выявленных нарушений	0
5.3.	Просроченная кредиторская задолженность по вине учреждения	Отсутствие выявленных нарушений	До 50%
		Наличие выявленных нарушений	0
6.	Качество выполненных работ и оказания услуг:	Своевременность	
6.1.	Ведение, обновление, пополнение официального сайта учреждения, внесение информации о деятельности учреждения на сайте bus.gov.ru	Количество обоснованных жалоб	
		Своевременно	До 50%
6.2.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством услуг	Несвоевременно	0
		Не более трех обоснованных жалоб	До 50%
		Более трех обоснованных жалоб	0

Приложение № 3

к Положению "Об оплате труда и материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
"Детская школа искусств им. А.В.Корнеева"

Учредитель: Администрация городского округа Щербинка
Расчет к обоснованию размера заработной платы руководителя муниципального учреждения на _____ 201 _____ год.
Наименование учреждения: МБУ ДО "Детская школа искусств им. А.В. Корнеева"

Расчеты по основному персоналу

№ п/п	Наименование должностей работников основного персонала	Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения за _____ 201 _____ год	Фонд начисленной заработной платы основного персонала за 201 _____ год, руб.			Средняя заработная плата основного персонала за 20 _____ год, руб.
			из бюджета	от приносящей доход деятельности	всего	
		2	3	4	5	6=гр.5 / гр.2
1	Преподаватель					
2	Концертмейстер					
3	Методист					
	Итого по основному персоналу					

Директор

Главный бухгалтер

подпись

подпись

расшифровка подписи

расшифровка подписи

Приложение № 4

к Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А. В. Корнеева»

№пп	Целевые показатели эффективности работы Учреждения	Критерии оценки	Оценка (в баллах)	Отраслевой орган Администрации городского округа Щербинка, проводящий оценку эффективности работы учреждения на основании данных ежеквартального мониторинга и отчета руководителя
1.	Выполнение муниципального задания в установленные сроки	%	Максимальное количество баллов: 15	Отраслевой орган, курирующий учреждение
1.1.	По натуральным показателям	100% менее 100%	15 0	
2.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности:	Выполнение	Максимальное количество баллов: 10	Отраслевой орган, осуществляющий бухгалтерский (бюджетный) учет
2.1.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по поступлениям и по расходам с нарастающим итогом по кварталам с учетом приносящей доход деятельности учреждения	Выполнено Не выполнено	10 0	
3.	Исполнительская дисциплина:	Своевременность, отсутствие замечаний	Максимальное количество баллов: 30	Отраслевой орган, курирующий учреждение и отраслевой орган в сфере экономики
3.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности и отчетов по выполнению муниципального задания	Своевременно, без замечаний	10	
		Своевременно, с замечаниями	5	
3.2.		Несвоевременно	0	
		Своевременно, без замечаний	10	

	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской и статистической отчетности	Своевременно, с замечаниями	5	Отраслевой орган, осуществляющий бухгалтерский (бюджетный) учет
3.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления ответов и запрашиваемой информации	Несвоевременно Своевременно, без замечаний Своевременно, с замечаниями Несвоевременно	0 10 5 0	Отраслевой орган в сфере документооборота
4.	Кадровая политика:	Своевременность %	Максимальное количество баллов: 20	
4.1.	Выплата заработной платы сотрудникам учреждения	Своевременно Несвоевременно	10 0	Отраслевой орган, осуществляющий бухгалтерский (бюджетный) учет
4.2.	Укомплектованность учреждения основным персоналом согласно штатному расписанию без учета совмещаемых должностей	От 91% до 100% От 81% до 90% До 80%	10 5 0	Отраслевой орган, осуществляющий кадровую работу
5.	Соблюдение требований законодательства:	Отсутствие выявленных нарушений	Максимальное количество баллов: 15	
5.1.	Соблюдение бюджетного, трудового, налогового законодательства по результатам проверок контролирующих органов	Отсутствие выявленных нарушений Наличие выявленных нарушений	5 0	Отраслевой орган в сфере правового обеспечения деятельности
5.2.	Соблюдение законодательства о контрактной системе в сфере закупок, по результатам проверок контролирующих органов	Отсутствие выявленных нарушений Наличие выявленных нарушений	5 0	Отраслевой орган в сфере правового обеспечения деятельности
5.3.	Просроченная кредиторская задолженность по вине учреждения	Отсутствие выявленных нарушений Наличие выявленных нарушений	5 0	Отраслевой орган, осуществляющий бухгалтерский (бюджетный) учет
6.	Качество выполненных работ и оказания услуг:	Своевременность Количество обоснованных жалоб	Максимальное количество баллов: 10	

6.1.	Ведение, обновление, пополнение официального сайта учреждения, внесение информации о деятельности учреждения на сайте bus.gov.ru	Своевременно	5	Отраслевой орган в сфере документооборота
		Несвоевременно	0	
6.2.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством услуг	Не более трех обоснованных жалоб	5	Отраслевой орган, курирующий учреждение
		Более трех обоснованных жалоб	0	
Итого:				Максимальное количество баллов: 100

Приложение №5

к Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»

№пп	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
1.	Директор	

Приложение

к приказу по МБУ ДО
«ДШИ им. А.В. Корнеева»
от 31.03 2022 г. № 34 -од

Приложение №2 читать в следующей редакции:

№ п/п	Показатель эффективности работы	Критерий оценки (участие в мероприятиях преподавателя)	Бал в процентах от должностного оклада	
			Очно	Заочно
1.	Результативность участия в выставках, фестивалях, конкурсах, смотрах (победитель, призер, лауреат, дипломант,) в соответствии со следующими уровнями:			
	1. Коллективы:			
	- международный, всероссийский			
	Гран-При, I место (степень)		50%	45%
	II место (степень)		40%	35%
	III место (степень), дипломант		30%	25%
	- региональный (окружной)			
	Гран-При, I место (степень)		40%	35%
	II место (степень)		30%	25%
	III место (степень), дипломант		20%	15%
	2. Ансамбли (до 4 чел.)			
	- международный, всероссийский			
	Гран-При, I место (степень)	1 ансамбль	30%	25%
	II место (степень)	1 ансамбль	25%	20%
	III место (степень), дипломант	1 ансамбль	20%	15%
	- региональный (окружной)			
	Гран-При, I место (степень)	1 ансамбль	20%	15%
	II место (степень)	1 ансамбль	15%	10%
	III место (степень), дипломант	1 ансамбль	10%	5%
	3. Солисты			
	- международный, всероссийский			
	Гран-При, I место (степень)	1 солист	25%	20%
	II место (степень)	1 солист	20%	15%
	III место (степень), дипломант	1 солист	15%	10%
	- региональный (окружной)			
	Гран-При, I место (степень)	1 солист	20%	15%
	II место (степень)	1 солист	15%	10%
	III место (степень), дипломант	1 солист	10%	5%

Приложение №2

к приказу по МБУ ДО
«ДШИ им. А.В. Корнеева»
от 24.01.2022 г. № 11-од

2. Приложение №2 читать в следующей редакции:

№ п/п	Показатель эффективности работы	Критерий оценки (участие в мероприятиях преподавателя)	Бал в процентах от должностного оклада
1.	Результативность участия в выставках, фестивалях, конкурсах, смотрах (победитель, призер, лауреат, дипломант,) в соответствии со следующими уровнями:		
	1. Коллективы:		
	- международный, всероссийский		
	Гран-При, I место (степень)		50%
	II место (степень)		40%
	III место (степень), дипломант		30%
	- региональный (окружной)		
	Гран-При, I место (степень)		40%
	II место (степень)		30%
	III место (степень), дипломант		20%
	2. Ансамбли (до 4 чел.)		
	- международный, всероссийский		
	Гран-При, I место (степень)	1 ансамбль	30%
	II место (степень)	1 ансамбль	25%
	III место (степень), дипломант	1 ансамбль	20%
	- региональный (окружной)		
	Гран-При, I место (степень)	1 ансамбль	20%
	II место (степень)	1 ансамбль	15%
	III место (степень), дипломант	1 ансамбль	10%
	3. Солисты		
	- международный, всероссийский		
	Гран-При, I место (степень)	1 солист	25%
	II место (степень)	1 солист	20%
	III место (степень), дипломант	1 солист	15%
	- региональный (окружной)		
	Гран-При, I место (степень)	1 солист	20%
	II место (степень)	1 солист	15%
	III место (степень), дипломант	1 солист	10%

3. Пункт 4.2 раздела 4 читать в следующей редакции:

С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты стимулирующего характера молодым специалистам;
 - стимулирующая надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю выполняемой работы;
 - за установление Высшей квалификационной категории педагогическим работникам;
 - за установление Первой квалификационной категории педагогическим работникам;
- Премии к государственным праздникам РФ, в связи с юбилейными датами, за участие в конкурсах и концертах, по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4. Пункт 4.6 раздела 4 читать в следующей редакции:

Стимулирующие выплаты в виде премии к праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день 8 марта, Международный день Учителя, Новый год); за результативность в конкурсах, фестивалях, выставках (Приложение №2); по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются при наличии экономии по ФОТ на основании приказа Руководителя Учреждения.

5. Абзац 3 раздела 6 читать в следующей редакции:

Материальная помощь в размере одного оклада выплачивается по заявлению работника на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с достижением 50-летия со дня рождения и далее каждые 5 лет;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, подтвержденным соответствующими медицинскими и финансовыми документами;
- в связи со смертью членов семьи сотрудника (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат, сестра);
- к отпуску;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника (стихийное бедствие, пожар, наводнение, кража или иное).