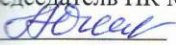



Приложение №2  
к коллективному договору  
МБУ ДО ДШИ №1

**СОГЛАСОВАНО:**  
от «РАБОТНИКОВ»  
Председатель ПК МБУ ДО ДШИ №1  
  
А.А. Оганьян  
подпись  
"14" февраля 2018 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Исполняющий обязанности директора  
МБУ ДО ДШИ №1  
  
П.А. Сердюк  
подпись  
"14" февраля 2018 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» муниципального образования город-курорт Анапа**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников организации: руководителя, специалистов, рабочих.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

1.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) в размере установленном законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена), перечисляется на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца (аванс) 20 числа, за вторую половину месяца 5 числа следующего за расчетным месяцем. Минимальный размер аванса (заработной платы за первую половину месяца) должен быть не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы (аванса по зарплате) следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

## 2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

2.1. Оплата труда руководителя, специалистов производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы, на отделениях самокупаемости, определяются учреждением самостоятельно.

2.2 Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3-2.5 настоящего раздела Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента (%)
1	Высшая категория	20
2	Первая категория	15
3	Вторая категория	10

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование "ведущий", "старший".

Размер повышающего коэффициента – 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального

повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

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

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- к окладам руководителей структурных подразделений (отделений) учреждения, по представлению заместителей руководителя учреждения;
- к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 6 – 8 настоящего раздела Положения.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в % от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

Решение о введении стимулирующих надбавок за выслугу лет принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада – за медаль «За трудовую доблесть», за медаль «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа», почетное звание «Почетный гражданин города-курорта Анапа», за достижения в области культуры;

- 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) и за почетное звание «Заслуженный работник культуры Кубани (России)», «Заслуженный артист Кубани (России)», «Заслуженный деятель искусств Кубани (России)»; (далее – «Заслуженный»);

- 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам в соответствии с показателями эффективности МБУ ДО ДШИ №1 (приложение 1):

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, 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 выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

Размер надбавки – до 200 процентов.

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

2.10. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим указанные в пункте 2.10 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3. Оплата труда рабочих**

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.3. – 3.4. настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.6.-3.7. настоящего раздела Положения.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.7. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения и Положением о премировании МБУ ДО ДШИ №1.

## **4. Оплата труда руководителя и его заместителей**

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным органом исполнительной власти муниципального образования город – курорт Анапа.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 5 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа. Заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии объемными показателями работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются приказом управления культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа.

Приказом управления культуры администрации муниципального образования город – курорт Анапа могут быть установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным праздникам;
- премия к юбилею;

4.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

## **6. Компенсационные выплаты**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденным органом исполнительной власти муниципального образования город-курорт Анапа, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при выполнении работ различной квалификации;
  - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
  - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
  - за сверхурочную работу;
  - за работу в ночное время;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рабочим, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются доплаты не ниже 4% тарифной ставки по результатам специальной оценки условий труда и начисляются за время фактической занятости рабочего на таких местах.

6.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы или приказом руководителя учреждения.

6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

6.5. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходные и праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере.

6.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки.

6.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

## **7. Премирование работников**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденным органом исполнительной власти муниципального образования город – курорт Анапа, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным праздникам и юбилеям;

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. Размер премии устанавливается на основании показателей эффективности для установления премиальных выплат МБУ ДО ДШИ №1.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

- заместителей руководителя учреждения;
- руководителей структурных подразделений учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения,

– на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается школой самостоятельно и фиксируется Положением о премировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №1» муниципального образования город-курорт Анапа, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы.

7.3. Премии, предусмотренные Положением, кроме премий к профессиональным праздникам и юбилеям, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. 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.

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.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

8.4. С лицами пенсионного возраста (женщины от 60 лет, мужчины от 65 лет) администрация может перейти на перезаключение срочных трудовых договоров по согласованию с представителем профкома, которые будут устанавливать сроки договора и объем работ.

8.5. На основании постановления № 41, от 30.06. 2003 года Министерства труда и социального развития для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей – месячная норма рабочего времени исчисляется установленной продолжительностью рабочей недели. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты допускается в объеме не более 300 часов в год. В случае, если замещение отсутствующего работника осуществлялось более 2-х месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все фактические часы преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.6. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению



руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений".

Выплаты стимулирующего, компенсационного характера и премии по данным должностям выплачиваются на общих основаниях предусмотренных настоящим Положением.

Данное Положение может быть дополнено или изменено в связи с изменениями законодательства Российской Федерации.

### **9. Показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» муниципального образования город-курорт Анапа.**

Система критериев и показателей для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) эффективности деятельности работников МБУ ДО ДШИ №1 разработана в целях:

- рационализации использования рабочего времени работников;
- эффективного предоставления и получения обратной связи между руководителем и подчинёнными в рамках профессиональной деятельности;
- диагностики и контроля состояния образовательного процесса в учреждении и своевременного выявления его изменений;
- обеспечения объективности при проведении процедур аттестации педагогических работников, различных смотров, конкурсов лучших преподавателей и др.;
- принятия обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией учреждения.

В системе оплаты труда, применяемой в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №1» муниципального образования город-курорт Анапа, показатели эффективности деятельности работников применяются при установлении следующих стимулирующих выплат:

- повышающего коэффициента,
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы,
- надбавки за качество выполняемых работ,
- надбавки за выслугу лет,
- надбавки за профессиональное мастерство,
- премиальных выплат.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе. Надбавка устанавливается на определённый период (не более одного календарного года). При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы берется не более 6 показателей эффективности, данная надбавка не может превышать 200 %.

При определении ее размера учитываются показатели за прошедший период.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам за персональные достижения или конкретный объем работ, как правило, на время его выполнения. Персональный повышающий коэффициент не может превышать 300 %.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). При установлении стимулирующих надбавок применяются следующие критерии и показатели эффективности деятельности работников.

#### **Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ДШИ №1**

Повышающие коэффициенты:

№	Наименование показателя	Размер
---	-------------------------	--------

п/п		стимулирующей надбавки
1.	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	
	Высшая категория	20 %
	Первая категория	15 %
	Вторая категория	10 %

Стимулирующие выплаты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	За выслугу лет:	
	от 1 до 3 лет	5 %
	от 3 до 5 лет	10 %
	свыше 5 лет	15 %
2.	За качество выполнения работ:	
	за медаль «За трудовую доблесть», за медаль «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа», почетное звание «Почетный гражданин города-курорта Анапа», за достижения в области культуры	10 %
	за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) и за почетное звание «Заслуженный работник культуры Кубани (России)», «Заслуженный артист Кубани (России)», «Заслуженный деятель искусств Кубани (России)»; (далее – «Заслуженный»)	15 %
	за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».	20 %

Повышающие коэффициенты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер
1.	Персональный повышающий коэффициент к окладу (за уровень профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителем)	до 300 %

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты (по следующим критериям):

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1	Разработка новых (в т.ч. инновационных) программ, методик, форм обучения, в том числе:	
	1 программа, методика, форма обучения	10 %
	свыше 2 программ, методик, форм обучения	20-30 %
2	Использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения:	
	1 инновация (форма обучения)	20 %
	свыше 2	30 %

3	Проведение воспитательной работы с учащимися (посещение концертов, мастер-классов и др.)	10-30 %
4	Руководство методическими объединениями, зональными методическими секциями	10-50 %
5	Руководство творческим коллективом учреждения	10-50 %
6	Участие в концертной деятельности учреждения, в том числе:	
	до 10 концертов в год	10-20 %
	свыше 10 концертов в год	20-30 %
7	Работа в составе методических советов, экспертных и аттестационных комиссий	10-20 %
8.	Сохранение контингента обучающихся, отсутствие отсева	10 %
9.	Наличие выпускников, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства в текущем учебном году:	10 %
	1 поступивший	10%
	2 поступивших	20%
	3 и более поступивших	30%
10.	Участие в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа школы	10 %
11.	Участие в общественной жизни школы	5-20 %
12.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, в том числе:	
	стабильно положительные результаты по итогам мониторинга учащихся по предметной обученности	10-30 %
	стабильно высокие показатели результативности участия в профессиональных конкурсах исполнительского мастерства	10-50 %
13.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:	
	На уровне ОУ	10%
	На уровне ЗМО	20%
	На уровне края	30%
14.	Подготовка учащихся к концертным выступлениям (для концертмейстеров)	10-30 %

**Показатели для установления стимулирующих выплат  
заместителям директора**

Повышающие коэффициенты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	
	Высшая категория	20 %
	Первая категория	15%

Стимулирующие выплаты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	За выслугу лет:	

	от 1 до 3 лет	5%
	от 3 до 5 лет	10%
	свыше 5 лет	15%
2.	За качество выполнения работ:	
	за медаль «За трудовую доблесть», за медаль «За выдающийся вклад в развитие города-курорта Анапа», почетное звание «Почетный гражданин города-курорта Анапа», за достижения в области культуры	10 %
	за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) и за почетное звание «Заслуженный работник культуры Кубани (России)», «Заслуженный артист Кубани (России)», «Заслуженный деятель искусств Кубани (России)»; (далее – «Заслуженный»)	15 %
	за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».	20 %

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты (по следующим критериям):

*Заместитель директора, деятельность которого связана с руководством образовательной деятельностью*

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания учредителя.	10%
2.	Наличие выпускников, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства	10%
3.	Доля учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «хорошо» и «отлично» свыше 90%	10%
4.	Количество лауреатов и победителей конкурсных мероприятий всех уровней от 40 до 60 ед.	15%
5.	Организация и проведение семинаров, конкурсов на базе школы.	15%
6.	Организация методической работы, разработка и внедрение инновационных проектов деятельности, авторских программ и других мероприятий, направленных на повышение качества образования.	20%
7.	Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы.	10%
8.	Организация воспитательной работы с учащимися (от 30 до 40 мероприятий)	10%
9.	Сохранение контингента обучающихся за год, отсутствие отсева учащихся.	10%
10.	Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации.	5-10%
11.	Участие в разработке нормативно-правовой базы учреждения	10-15%
12.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ.	10-20 %

13.	Выполнение особо важных или срочных работ	10-20%
14.	Сложность и напряжённость выполняемой работы	10-20 %
15.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей	10-20 %

*Заместитель директора, деятельность которого не связана с руководством образовательной деятельностью*

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	Организация конкурсных процедур по реализации плана закупок ,своевременное заключение договоров	10-20%
2.	Повышение эффективности бюджетных расходов при осуществлении закупок	20%
3.	Своевременное обновление локальных нормативно-правовых актов по закупкам и размещение информация на сайте закупок.	10-20%
4.	Анализ проведения закупок для обеспечения работы школы, внесение предложений руководству об эффективности закупок.	5-10%
5.	Выполнение особо важных или срочных работ	10-20%
6.	Сложность и напряжённость выполняемой работы	10-20 %
7.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей	10-20 %

**Показатели для установления стимулирующих работникам, занимающим должности специалистов, должности вспомогательного и обслуживающего персонала в т.ч. заведующий хозяйством (по должностям)**

*Должности: заведующий хозяйством, настройщик пианино и роялей, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений, вахтер, дворник, костюмер, оператор котельной:*

**1.Повышающие коэффициенты:**

№ п/п	Наименование показателя	Размер
1.	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	до 300 %
2.	Персональный повышающий коэффициент к окладу (за уровень профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителем)	до 300 %

**2.Стимулирующие выплаты:**

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	За выслугу лет:	

	от 1 до 3 лет	5 %
	от 3 до 5 лет	10 %
	свыше 5 лет	15 %
2.	За профессиональное мастерство	до 300 %

Должности: секретарь учебной части, инспектор по кадрам, методист, библиотекарь, программист.

1. Повышающие коэффициенты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер
1.	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	до 300 %
2.	Персональный повышающий коэффициент к окладу (за уровень профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителем)	до 300 %

2. Стимулирующие выплаты:

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
1.	За выслугу лет:	
	от 1 до 3 лет	5 %
	от 3 до 5 лет	10 %
	свыше 5 лет	15%

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты (по должностям):

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки
<i>Библиотекарь</i>		
1.	Увеличение библиотечного фонда	10%
2.	Организация работы с родителями по устранению задолженности учащихся.	5-10%
3.	Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и др.	10%
<i>Инспектор по кадрам, секретарь учебной части</i>		
1.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	10%
2.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	10-30%
3.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	5-15%
4.	Участие в разработке нормативно-правовой базы учреждения	10-15%
5.	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей	10%
6.	Выполнение особо важных или срочных работ	15%
7.	Проведение работы с родителями по устранению задолженности по оплате за обучение	10-20%
8.	Своевременное оформление трудовых отношений с работниками	10%

9.	Предоставление своевременной и качественной отчетности, предусмотренной законодательством	10-30%
<i>Методист</i>		
1.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	10-30 %
2.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	10-40 %
3.	Разработка и внедрение инновационных проектов деятельности, авторских программ и других мероприятий, направленных на повышение качества образования.	10-30 %
4.	Организация и проведение семинаров, конкурсов на базе школы.	10-20 %
5.	Выполнение особо важных или срочных работ	10 %
<i>Программист</i>		
1.	Выполнение особо важных или срочных работ	10-30 %
2.	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей	10-30 %
3.	Участие в подготовке к проведению творческих мероприятий (создание презентаций, подготовка оборудования)	20-50 %
4.	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа школы.	10%
5.	Поддержка и оформление сайта школы	10-50 %
6.	Рост количества пользователей сайта школы и обращений к сайту	10-20%

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренного на эти цели.

Объем фонда финансовых средств, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат, рассчитывается по следующей формуле:

$ФМП = ФОТ - КВ - УСВ$ , где:

ФМП – объем фонда финансовых средств учреждения, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат (фонд материального поощрения);

ФОТ – общий фонд оплаты труда работников учреждения;

КВ – компенсационные выплаты работникам, предусмотренные положением об оплате труда;

УСВ – условно постоянные стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, за качество работы, за стаж), величина которых носит фиксированных размер.