

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ИВНЯНСКИЙ РАЙОН»
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Посёлок Ивня

16 июня 2017г.

№ 197

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования – детская школа
искусств п. Ивня**

В целях систематизации муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня, в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб» и в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня администрация Ивнянского района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня (далее – Положение, прилагается).

2. Муниципальному казённому учреждению «Управление культуры администрации муниципального района «Ивнянский район» Белгородской области» (Абраменко Т.В.) обеспечить реализацию настоящего постановления.

3. Управлению финансов и налоговой политики администрации района (Бобылева В.В.) осуществлять выплату заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня в соответствии с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления.

4. Признать утратившим силу постановление главы администрации Ивнянского района Белгородской области от 28 ноября 2008 года № 397 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социально-культурному развитию Листопад Н.М.

6. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Глава администрации района



А.Л.Гончаров

**Утверждено
постановлением
администрации Ивнянского района
от 16 июня 2017г. № 197**



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования –
детская школа искусств п. Ивня**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня (далее – учреждение).

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждения.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области и Ивнянского района.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в учреждении;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Ивнянского района;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня (далее – Положение о распределении стимулирующей ФОТ) с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

– профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

Для категорий работников учреждения, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, которым установлены иные размеры базовых окладов и порядки расчетов заработной платы, следует применять ранее распространяющиеся на них условия оплаты труда.

По должностям работников учреждения, относящихся к должностям учреждений культуры, здравоохранения, применяется система оплаты труда работников соответствующих отраслей.

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

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

– норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения;

– норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам учреждения.

2.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы преподавателей учреждения принимается норма часов учебной

(преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения

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

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

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

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося более двух месяцев;

– при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

– при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

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

5. Критерии отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

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

5.2. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Контингент обучающихся в образовательном учреждении (обучающихся на одном отделении)	за каждого обучающегося	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие выездных классов	за каждый указанный выездной класс: - до 20 обучающихся - свыше 20 обучающихся	10 20
4	Наличие специализированных классов, аудиторий, оборудованных в соответствии с материально-техническими условиями реализации образовательных программ	за каждый класс (хореографический, хоровой, фольклорный, изобразительного искусства, оркестровый, индивидуальных и музыкально-теоретических занятий)	5
5	Наличие учебно-творческих коллективов (преподавателей, обучающихся)	- за каждый ансамбль (не менее 4 человек) - оркестр, хор, хореографический коллектив	1 2
6	Профориентационная работа в образовательном учреждении	- за каждого поступившего по специализации - за каждого поступившего на другие исполнительские музыкальные специализации - за каждого поступившего в профильный ВУЗ по любой другой специализации	5 3 2
7	Наличие костюмерной	за каждый комплект (не менее 12 костюмов)	1
8	Наличие зала	- концертного (свыше 100 мест) - академического (до 100 мест) - выставочного	15 5 15
9	Наличие библиотеки, фонотеки, видеотеки, наличие комплектов DVD	- за 1000 книг - за 10 видеокассет - за 10 дисков DVD	5 5 5
10	Наличие натюрмортного фонда	- за один комплект	15
11	Организация концертно-лекционного цикла мероприятий по формированию культурной среды поселка и района	- для дошкольников - для школьников - для взрослого населения	5 10 15

12	Организация творческих и методических мероприятий на базе учреждения	за каждое мероприятие	1
13	Наличие реализуемых или завершенных в отчетном году проектов в системе АИС «Проектное управление»	за каждый проект	15
14	Наличие обучающихся детей-сирот, детей-инвалидов, детей, находящихся под опекой, несовершеннолетних «группы риска»	за каждую категорию обучающихся	20
15	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3

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

6.1. Группа по оплате труда руководителей учреждения определяется не чаще одного раза в год муниципальным казённым учреждением «Управление культуры администрации муниципального района «Ивнянский район» Белгородской области» (далее – МКУ «Управление культуры»), в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

6.3. За руководителями учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.4. Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже III группы по оплате труда руководителей.

6.5. МКУ «Управление культуры»:

– относит учреждение в случае достижения высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности) на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется вышестоящими органами власти;

– устанавливает (без изменения группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования (почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный» и «народный», государственные ордена, медали, премии, медаль «За заслуги перед Землей Белгородской», медаль К.Д. Ушинского, звание победителя конкурса профессионального мастерства всероссийского уровня «Учитель года» и «Сердце отдаю детям»), базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов	I группа	II группа	III группа	IV группа
Сумма баллов после оценки сложности руководства учреждением	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.7. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Директор: высшей квалификационной категории	13656	12356	11444	10663
	I квалификационной категории	12356	11444	10663	9884
2.	Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части): высшей квалификационной категории	10274	9235	8583	8063
	I квалификационной категории	9235	8583	8063	7413

Примечания к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в учреждении при отнесении учреждения к III или IV группе по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за

руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (центров, отделов, кабинетов) могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

3. Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

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

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

7.2. Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения для работников устанавливаются от базового должностного оклада (педагогическим работникам, осуществляющим учебный и воспитательный процесс с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

– 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Перечень работников, которым могут повышаться базовые должностные оклады на 15 - 20 процентов, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления учреждения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

7.3. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

– медицинским работникам учреждения за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается гарантированная доплата: от 3 до 5 лет - 20 процентов, свыше 5 лет - 30 процентов;

– женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд), в размере 30 процентов;

– водителям автомобилей, за исключением водителей автобусов, устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя;

– водителям за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта - 10 процентов.

Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в учреждение, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

7.4. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

– каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

– в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим органом учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

7.5. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам учреждения:

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностного оклада)
Руководящим и педагогическим работникам учреждения за контингент обучающихся детей:	
– до 400 человек;	5
– от 400 до 800 человек;	10
– более 800 человек	15

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

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

8. Стимулирующие выплаты

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

Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии пунктом 6.6 раздела 6 настоящего Положения. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 115 процентов. В случае если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением МКУ «Управление культуры», в ведомственной подчиненности которого находится учреждение.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в Положении о распределении стимулирующей части ФОТ (приложение № 2).

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

Стимулирующие выплаты делятся на следующие группы:

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

– за звания «Народный учитель»; почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования Российской Федерации».

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

Размер указанных стимулирующих доплат в учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ. При разработке соответствующего акта учитывается перечень показателей, рекомендованных вышестоящим органом управления. Учреждение может дополнить набор критериев с учётом специфики своей деятельности.

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в учреждении складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

- по административно-управленческому персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным расписаниям (кроме руководителя учреждения) в размере 30 - 115 процентов;

- по учебно-вспомогательному персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 - 100 процентов;

- по обслуживающему персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 20 - 50 процентов;

- по педагогическим работникам – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам или с учетом педагогической нагрузки по тарификации в размере от 20 до 145 процентов.

Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается с МКУ «Управление культуры» в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

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

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективными договорами на основании Положения о распределении стимулирующей части ФОТ.

Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребёнком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределённого стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя учреждения и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директор, заместитель, руководитель филиала, руководитель структурного подразделения) учитываются:

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

– квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

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

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

9.5. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.6. Педагогическим работникам – молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, в течение первых 3-х лет педагогической работы устанавливается должностной оклад не ниже среднего размера должностного оклада, соответствующего размеру при стаже работы от двух до пяти лет. Педагогическим работникам – молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования с отличием, размер должностного оклада устанавливается по максимальному размеру должностного оклада, соответствующего размеру при стаже работы от двух до пяти лет.

9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.8. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по

совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.9. В стаж педагогической работы засчитывается:

– педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно рекомендациям Министерства образования и науки Российской Федерации;

– время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно рекомендациям Министерства образования и науки Российской Федерации.

9.10. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

9.11. Изменение размеров должностных окладов производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

– при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России о выдаче диплома;

– при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет его руководитель.

**Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования – детская школа
искусств п. Ивня**

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – детская школа искусств п. Ивня

№ п/п	Наименование должностей работников учреждения	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Административный персонал		
1	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части): - при отнесении учреждения к IV группе по оплате труда руководителей; - при отнесении учреждения к III группе по оплате труда руководителей; - при отнесении учреждения ко II группе по оплате труда руководителей; - при отнесении учреждения к I группе по оплате труда руководителей	6904 7466 8053 8673
2	Заместитель директора (по административно - хозяйственной части): - без категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7466 8053 8673
2. Педагогические работники		
3	Концертмейстер: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
4	Методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
5	Преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию;	7027 8172

	- имеющий высшую квалификационную категорию	8793
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
6	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	5632 6010 6908
7	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	5632 5945 6908
8	Специалист по кадрам	6130

№ п/п	Наименование должности	Требования к квалификации	Базовый должностной оклад в рублях
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал			
9	Делопроизводитель	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
10	Секретарь	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
11	Водитель автобуса		5928
12	Водитель автомобиля		5654
13	Гардеробщик		5632
14	Дворник		5632
15	Кладовщик		5632
16	Слесарь		5632
17	Слесарь-сантехник		5632
18	Электрик		5632
19	Сторож (вахтер)		5632
20	Уборщик служебных помещений		5632
21	Уборщик территорий		5632
22	Вахтер		5632

Примечание: По рабочим специальностям, имеющим квалификационный разряд по специальности выше IV разряда, базовый должностной оклад

устанавливается по должности «Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)».

Базовый должностной оклад заместителю директора по административно-хозяйственной части на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением учреждения к группе по оплате труда.

Работники, занимающие должности специалистов (юрисконсульт, документовед и др.), не подлежат процедуре аттестации. Категория и должностной оклад этим работникам устанавливаются приказом руководителя в соответствии с квалификационными требованиями, утвержденными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, с учётом уровня образования и стажа работы.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования – детская школа
искусств п. Ивня

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования –
детская школа искусств п. Ивня

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников учреждения, являются критерии, отражающие результаты их работы.

4. Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, на основании представления руководителя учреждения и с учётом мнения профсоюзной организации.

5. Конкретные критерии определения качества профессиональной деятельности работников учреждения приведены в критериях оценки результативности работников учреждения.

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

6. Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

6.1. Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности руководителя учреждения:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства и законодательства об образовании	10 баллов - отсутствие нарушение; при наличии нарушений снятие «штрафных» баллов

2	Выполнение муниципального задания (ежеквартального)	5 баллов – выполнение плановых показателей; 3 – отклонение от плановых показателей
3	Рейтинг учреждения по итогам учебного года	I место- 30 баллов; II место-20 баллов; III место – 10 баллов
4	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию	10 баллов – 80-100 процентов укомплектованности
5	Оснащенность учреждения музыкальными инструментами, комплексом учебного и компьютерного оборудования	20 баллов – 80-100 процентов оснащенности
6	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства учреждения	10 баллов – при отсутствии
7	Организация предпрофессионального образования	10 баллов
8	Участие в проектной деятельности в системе АИС «Проектное управление»	20 баллов - руководитель проекта; 15 баллов – администратор проекта
9	Периодическое освещение деятельности учреждения в СМИ	10 баллов
10	Приток и закрепление молодых квалифицированных специалистов	10 баллов – при наличии

Шкала установления поощрительных выплат руководителю учреждения:

- 66 и выше баллов – устанавливается доплата 115 процентов;
- 41-60 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 26-40 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 5-25 баллов – устанавливается доплата 30 процентов.

6.2. Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности заместителя руководителя учреждения:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	20 баллов
2	Сохранность контингента обучающихся	15 баллов
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинг) учебно-воспитательного процесса	15 баллов
4	Организация предпрофессионального обучения	15 баллов
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10 баллов
6	Участие в проектной деятельности в системе АИС «Проектное управление»	20 баллов - руководитель проекта;

		15 баллов – администратор проекта
7	Подготовка и актуализация информации для размещения в интернет-контенте	10 баллов
8	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах	20 баллов - международных, всероссийских; 15 баллов - региональных (межзональных); 10 баллов - зональных
9	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	10 баллов
10	Качественная организация работы общественных органов учреждения	10 баллов
11	Организация выполнения плана воспитательной работы	10 баллов
12	Профессиональные достижения преподавателей (участие в конкурсах)	10 баллов
13	Организация внеклассной и культурно-просветительской работы с участием творческого актива района	5 баллов

Шкала установления поощрительных выплат заместителю руководителя учреждения:

- 66 и выше баллов – устанавливается доплата 115 процентов;
- 41-60 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 26-40 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 5-25 баллов – устанавливается доплата 30 процентов.

6.3. Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	10 баллов
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	15 баллов
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15 баллов

Шкала установления поощрительных выплат заместителю руководителя учреждения по административно-хозяйственной части:

- 31 и выше баллов – устанавливается доплата 115 процентов;
- 21-30 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 11-20 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 5-10 баллов – устанавливается доплата 30 процентов.

6.4. Критерии оценки результативности и качества профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1	Качественное ведение делопроизводства	10 баллов
2	Знание стандартов распорядительной документации	15 баллов
3	Организация контроля за своевременным исполнением документации	15 баллов
4	Обеспечение выполнения требований охраны труда	10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат учебно-вспомогательному персоналу:

- 31 и выше баллов – устанавливается доплата 100 процентов;
- 21-30 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 11-20 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 5-10 баллов – устанавливается доплата 30 процентов.

6.5. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности методиста:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1.	Распространение позитивного опыта организации образовательного процесса МБУ ДО – ДШИ п.Ивня, в том числе с применением ИКТ и возможностей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	3 балла за каждый
2.	Организация методической работы МБУ ДО – ДШИ п.Ивня, в том числе деятельности методических объединений, в соответствии с утвержденным планом	10 баллов
3.	Организация обмена позитивным опытом профессиональной деятельности преподавателей МБУ ДО – ДШИ п.Ивня	10 баллов
4.	Организация поиска в различных источниках информации, необходимой преподавателям МБУ ДО – ДШИ п.Ивня для решения профессиональных задач и самообразования	10 баллов
5.	Организации экспертизы (рецензирования) и подготовки к утверждению программно-методической документации	10 баллов
6.	Проведение групповых и индивидуальных консультаций для преподавателей МБУ ДО – ДШИ п.Ивня по разработке программ	10 баллов
7.	Формирование и актуализация банка данных педагогического опыта преподавателей МБУ ДО – ДШИ п.Ивня	10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат методисту:

- 61 и выше баллов – устанавливается доплата 145 процентов;
- 51-60 баллов – устанавливается доплата 130 процентов;
- 41-50 баллов – устанавливается доплата 100 процентов;
- 31-40 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 21-30 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 10-20 баллов – устанавливается доплата 30 процентов.

6.6. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности обслуживающего персонала:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию
1	Проведение генеральных уборок, участие в санитарных днях по уборке территории учреждения	10 баллов
2	Выполнение дополнительных работ по благоустройству территории учреждения	10 баллов
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и работников МБУ ДО – ДШИ п. Ивня на некачественное исполнение должностных обязанностей	10 баллов
4	Качественное исполнение обязанностей	10 баллов

Шкала установления поощрительных выплат обслуживающему персоналу:

- 31 и выше баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 21-30 баллов – устанавливается доплата 40 процентов;
- 11-20 баллов – устанавливается доплата 30 процентов;
- 5-10 баллов – устанавливается доплата 20 процентов.

6.7. Критерии оценки результативности, качества профессиональной деятельности преподавателей, концертмейстеров:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому критерию		
		для инструментальных, хореографического, фольклорного отделений:	для отделения изобразительного искусства (при участии в конкурсах, внесенных в список значимых творческих мероприятий управления культуры среди ДШИ)	концертмейстер
1	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах:			
	международных, всероссийских	1 место - 20 баллов	1 место - 15 баллов	призовое место (коллектив, солист) - 5 баллов
		2 место - 18 баллов	2 место - 12 баллов	
		3 место - 15 баллов	3 место - 10 баллов	
		дипломант - 10 баллов	дипломант - 4 балла (за конкурс, независимо от количества участников)	
		без призового места - 8 баллов	1 балл - за конкурс, независимо от количества участников	без призового места - 3 балла
	региональных (межзональных)	1 место - 15 баллов	1 место - 8 баллов	призовое место (коллектив, солист) - 4 балла
		2 место - 13 баллов	2 место - 7 баллов	
		3 место - 11 баллов	3 место - 6 балла	
		дипломант - 9 баллов	дипломант - 2 балла (за конкурс, независимо от количества участников)	
		без призового места - 7 баллов	1 балл - за конкурс, независимо от количества участников	без призового места - 2 балла
	зональных	1 место - 10 баллов		призовое место (коллектив, солист) - 3 балла
		2 место - 9 баллов		
		3 место - 8 баллов		

		дипломант - 7 баллов		
		без призового места - 5 баллов		без призового места - 1 балл
	В случае, если обучающийся, ансамбль, оркестр получает гран-при конкурса, прибавляется дополнительно: международного, всероссийского регионального (межзонального) зонального		5 баллов 4 балла 3 балла	
	За участие в интернет-конкурсах, коммерческих конкурсах начисление баллов осуществляется по усмотрению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения			
2	Сохранение контингента обучающихся: -100% - 90%		10 баллов 5 баллов	
3	Руководство творческими коллективами обучающихся: - мелкогрупповыми (до 6-ти человек в группе) - групповыми (от 6 - 10 человек в группе)		2 балла 5 баллов (за группу)	
4	Участие в творческих коллективах преподавателей: - в качестве руководителя - в качестве исполнителя		7 баллов 3 балла	
5	Подготовка творческих коллективов преподавателей к участию в конкурсах: международных, всероссийских региональных (межзональных) зональных	преподаватель призовое место - 7 баллов без призового места - 5 баллов призовое место - 5 баллов без призового места - 3 балла призовое место - 3 балла без призового места - 2 балла	концертмейстер призовое место (коллектив, солист) - 5 баллов без призового места - 3 балла призовое место (коллектив, солист) - 4 балла без призового места - 2 балла призовое место (коллектив, солист) - 3 балла без призового места - 1 балл	

	За участие в интернет-конкурсах, коммерческих конкурсах начисление баллов осуществляется по усмотрению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДШИ п. Ивня		
6	Участие преподавателей в конкурсах исполнительского мастерства, фестивалях, выставках:	преподаватель	концертмейстер
	международных, всероссийских	призовое место - 10 баллов без призового места - 7 баллов	призовое место (коллектив, солист) - 5 баллов без призового места - 3 балла
	региональных (межзональных)	призовое место - 7 баллов без призового места - 5 балла	призовое место (коллектив, солист) - 4 балла без призового места - 2 балла
	зональных	призовое место - 5 балла без призового места - 3 балла	призовое место (коллектив, солист) - 3 балла без призового места - 1 балл
	За участие в интернет-конкурсах, коммерческих конкурсах начисление баллов осуществляется по усмотрению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДШИ п. Ивня		
7	Участие в проектной деятельности: - в качестве администратора проекта - в качестве члена рабочей группы проекта	10 баллов до 5 баллов в зависимости от объема выполняемых работ	
8	Участие в концертной деятельности, выставках обучающихся, преподавателей (с учетом не менее трех выступлений) районного, зонального (межзонального), регионального уровней: - до 3 человек - от 3 до 12 человек - от 12 до 30 человек - от 30 человек и выше	5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов	
9	Подготовка абитуриентов в учебные заведения: - за каждого поступившего по профилю (специализации) деятельности педагогического работника	5 баллов	
	- за каждого поступившего на другие исполнительские музыкальные специализации	3 балла	

	- за каждого поступившего в профильный вуз по любой другой специализации	2 балла
10	Распространение собственного педагогического опыта: - на уровне учреждения - на зональном уровне - на межзональном уровне - на региональном уровне	3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов
11	Разработка дополнительных предпрофессиональных, общеразвивающих общеобразовательных программ: - утверждённых РУМЦ - утверждённых образовательным учреждением (имеющих внешнюю рецензию)	20 баллов 5 баллов (за каждую программу)
12	Проведение семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок, концертов (идея проведения, сценарий, организация мероприятия): - школьный уровень - зональный (межзональный) уровень - региональный уровень	3 балла 5 баллов 10 баллов
13	Участие в семинарах, конференциях:	
	международного, всероссийского уровней: - очное (открытый урок, с показом обучающихся) - очное (доклад, мастер класс) - заочное (со статьёй)	10 баллов 9 баллов 7 баллов
	регионального, межзонального уровней: - очное (открытый урок, с показом обучающихся); - очное (доклад, мастер класс) - заочное (со статьёй)	9 баллов 7 баллов 5 баллов
	зонального уровня: - очное (открытый урок, с показом обучающихся); - очное (доклад, мастер класс) - заочное (со статьёй)	7 баллов 5 баллов 4 балла

Шкала установления поощрительных выплат преподавателям, концертмейстерам:

- 66 и выше баллов – устанавливается доплата 145 процентов;
- 61-65 баллов – устанавливается доплата 140 процентов;
- 56-60 баллов – устанавливается доплата 130 процентов;
- 51-55 баллов – устанавливается доплата 120 процентов;
- 46-50 баллов – устанавливается доплата 110 процентов;
- 41-45 баллов – устанавливается доплата 100 процентов;
- 36-40 баллов – устанавливается доплата 90 процентов;
- 31-35 баллов – устанавливается доплата 80 процентов;
- 26-30 баллов – устанавливается доплата 70 процентов;
- 21-25 баллов – устанавливается доплата 60 процентов;
- 16-20 баллов – устанавливается доплата 50 процентов;
- 11-15 баллов – устанавливается доплата 40 процентов;
- 6-10 баллов – устанавливается доплата 30 процентов;
- 1-5 баллов – устанавливается доплата 20 процентов.